

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, PENGEMBANGAN  
KARIR DAN PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DI PT. SURACO JAYA ABADI  
MOTOR SENTRAL YAMAHA  
MAKASSAR**

**SKRIPSI**

Oleh  
**ISKAWATI**

**105720556315**



**Program Studi Manajemen  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2019**

**SKRIPSI**

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, PENGEMBANGAN  
KARIR DAN PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DI PT. SURACO JAYA ABADI  
MOTOR SENTRALYAMAHA  
MAKASSAR**



**ISKAWATI**

**105720556315**

**Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
Pada Jurusan Manajemen**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR MAKASSAR  
2019**

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO:**

Mengejar kesuksesan sama seperti mengejar cinta, teruslah berusaha sampai kau mendapatkannya karena kesuksesan tidak akan pernah datang dengan sendirinya. Bukan sukses yang menjemput kita tapi kita yang menjemput sukses.

### **PERSEMBAHAN:**

Karya ilmiah ini ku persembahkan kepada:

1. kedua orang tuaku tercinta yang selalu memberiku semangat, doa maupun nasehat tanpa mengenal lelah
2. Kakakku tersayang dan seluruh keluarga yang selalu memberikan dorongan dan motivasi serta menantikan keberhasilanku.
3. Sahabat seperjuanganku di Manajemen 15i yang selalu bersama dalam proses belajar, berjuang bersama dalam mengerjakan tugas hingga proses akhir skripsi.



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

Alamat: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Fax. (0411)860 132 Makassar 90221

**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi ini atas nama **ISKAWATI**, NIM: **10572 05563 15**, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar No. 0011/SK-Y/61201/091004/2019 M, tanggal 30 Dzulhijjah 1440 H/30 Agustus 2019 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

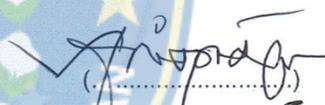
Makassar, 29 Dzulhijjah 1440 H  
30 Agustus 2019 M

Panitia Ujian :

Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Abdul Rahman Rahim, S.E., M.M. (  )  
(Rektor Unismuh Makassar)

Ketua : Ismail Rasulong, SE., M.M. (  )  
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)

Sekretaris : Dr. Agus Salim HR., S.E., M.M. (  )  
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)

Penguji : 1. Moh. Aris Pasigai, S.E., M.M. (  )  
2. Ismail Rasulong, S.E., M.M. (  )  
3. Asriati, S.E., M.Si. (  )  
4. Asri Jaya, S.E., M.M. (  )

Disahkan oleh,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar



**Ismail Rasulong, S.E., M.M.**  
NIM: 903078

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat, dan para pengikutnya merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulis skripsi yang berjudul “. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Pengembangan Karir, dan Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Suraco Jaya Abadi Motor Sentral Yamaha Makassar”

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis bapak Supu dan ibu Hj.Kasmawati yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus tanpa pamrih. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Abd Rahman Rahim, SE.,MM., Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasulong, SE.,MM Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Muh. Nur Rasyid, SE.,MM selaku ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr.Andi Mappatempo, SE.,MM selaku pembimbing 1 yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak Nasrullah, SE.,MM selaku pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/Ibu dan asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal Lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Teman-teman mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen angkatan 2015 yang selalu belajar Bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktifitas studi penulis.

9. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang Budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Makassar, 22 Juli 2019

Penulis



## ABSTRAK

**ISKAWATI**, Tahun 2019. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Pengembangan Karir, dan Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Suraco Jaya Abadi Motor Sentral Yamaha Makassar. Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Andi Mappatempo, dan Nasrullah

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Kualitas Kehidupan Kerja, Pengembangan Karir, dan Penghargaan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Suraco Jaya Abadi Motor Sentral Yamaha Makassar. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Data yang diolah adalah hasil dari penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Suraco Jaya Abadi Motor Sentral Yamaha Makassar dengan populasi penelitian sebanyak 36 karyawan dan sampel yang digunakan juga sebanyak 36 responden., Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, pengujian hipotesis (uji T dan Uji F), regresi linear berganda dan Koefisien determinasi R. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan bahwa hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan antara kualitas kehidupan kerja dan penghargaan terhadap kinerja karyawan serta pengembangan karir tidak berpengaruh dan negatif secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Kualitas Kehidupan Kerja, Pengembangan Karir, Penghargaan Kinerja Karyawan.

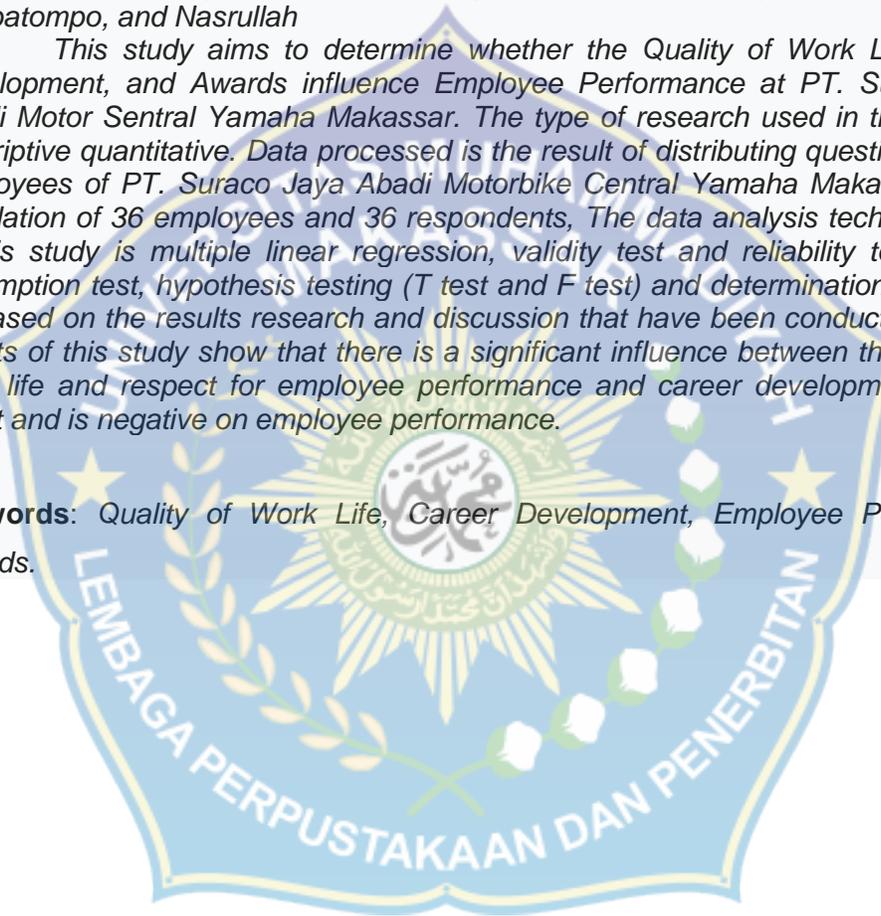


## **ABSTRACT**

ISKAWATI, 2019. *Effect of Quality of Work Life, Career Development, and Appreciation on Employee Performance at PT. Suraco Jaya Abadi Motor Sentral Yamaha Makassar. Thesis Management Study Program, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Supervised by Andi Mappatempo, and Nasrullah*

*This study aims to determine whether the Quality of Work Life, Career Development, and Awards influence Employee Performance at PT. Suraco Jaya Abadi Motor Sentral Yamaha Makassar. The type of research used in this study is descriptive quantitative. Data processed is the result of distributing questionnaires to employees of PT. Suraco Jaya Abadi Motorbike Central Yamaha Makassar with a population of 36 employees and 36 respondents, The data analysis technique used in this study is multiple linear regression, validity test and reliability test, classic assumption test, hypothesis testing (T test and F test) and determination coefficient R. Based on the results research and discussion that have been conducted that the results of this study show that there is a significant influence between the quality of work life and respect for employee performance and career development has no effect and is negative on employee performance.*

**Keywords:** *Quality of Work Life, Career Development, Employee Performance Awards.*



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN .....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
SURAT PERNYATAAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK BAHASA INDONESIA .....	vii
<i>ABSTRACT</i> .....	viii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL .....	x
DAFTAR GAMBAR .....	xii
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah .....	4
C. Tujuan Penelitian .....	5
D. Manfaat Penelitian.....	5
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>7</b>
A. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	7
B. Kualitas kehidupan kerja .....	12
C. Pengembangan karir .....	20
D. Penghargaan.....	28

E. Kinerja .....	32
F. Tinjauan Empiris .....	38
G. Kerangka Konsep.....	43
H. Hipotesis .....	45
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>46</b>
A. Jenis Penelitian .....	46
B. Lokasi dan waktu penelitian .....	46
C. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran .....	47
D. Populasi dan Sampel .....	49
E. Teknik Pengumpulan Data .....	50
F. Metode Analisis.....	51
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>56</b>
A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	56
B. Penyajian Data.....	65
C. Deskripsi Data Variabel Penelitian .....	69
D. Analisis dan Interpretasi .....	88
E. Keterbatasan Penelitian .....	90
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>91</b>
A. Kesimpulan.....	91
B. Saran.....	91

**DAFTAR PUSTAKA**

**DAFTAR LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian terdahulu	41
Tabel 3.1	Skala Likert	51
Tabel 4.1	Tanggapan responden mengenai variabel X1	69
Tabel 4.2	Tanggapan responden mengenai variabel X2	71
Tabel 4.3	Tanggapan responden mengenai variabel X3	73
Tabel 4.4	Tanggapan responden mengenai variabel Y	75
Tabel 4.5	Hasil Pengujian Validitas	77
Tabel 4.6	Hasil pengujian Reliabilitas	79
Tabel 4.7	Hasil Pengujian Multikolinieritas	80
Tabel 4.8	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	84



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konsep	44
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	60
Gambar 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	66
Gambar 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	67
Gambar 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	68
Gambar 4.5	Uji Heterokedastisitas	82
Gambar 4.6	Uji Normalitas	83



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar belakang

Sumber daya manusia yang berkualitas dalam organisasi atau perusahaan sangatlah penting dan dibutuhkan pada era globalisasi saat ini. Setiap organisasi akan berkompetisi guna merebut posisi unggul dalam perekonomian. Hal ini bisa dicapai bila organisasi dapat menciptakan suasana kerja yang memungkinkan sumber daya manusianya (karyawan atau pegawai) dapat berkinerja dengan baik.

Kinerja merupakan landasan bagi pencapaian tujuan suatu organisasi. Keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerjanya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang bersangkutan dalam bekerja selama berada pada organisasi tersebut. Lebih lanjut, peranan sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi sangatlah penting, keputusan-keputusan sumber daya manusia harus dapat meningkatkan efisiensi bahkan mampu memberikan peningkatan hasil organisasi serta berdampak pula pada peningkatan kepuasan. Kinerja sumber daya manusia dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya adalah Kualitas kehidupan kerja, Pengembangan karir dan Penghargaan.

Kualitas kehidupan kerja adalah suatu kondisi kerja sebagai hasil dari interaksi antara individu dan pekerjaannya sehingga membuat pekerja lebih produktif dan memberi kepuasan kerja. Kualitas kehidupan kerja mencakup

aktivitas- aktivitas yang ada di dalam perusahaan, yang diarahkan untuk meningkatkan suatu kondisi kehidupan kerja yang dapat membangkitkan semangat kerja dalam melaksanakan tugas mencapai sasaran perusahaan. Perusahaan perlu menumbuhkan dan membina semangat kerja karyawan secara terus-menerus agar karyawan menjadi terbiasa dan mempunyai semangat kerja yang tinggi sehingga berdampak pada kinerja karyawan.

Adanya kualitas kehidupan kerja yang baik juga dapat menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dan bertahan di dalam organisasi. Hal itu juga dapat dinilai bahwa karyawan menunjukkan rasa puasnya terhadap perlakuan perusahaan terhadap dirinya. Kepuasan dapat dipandang sebagai pernyataan positif hasil dari penilaian para karyawan terhadap apa yang telah dilakukan oleh perusahaan/organisasi kepada para karyawannya. Kepuasan karyawan dalam suatu organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Perusahaan yang kurang memperhatikan faktor kualitas kehidupan kerja seperti ini akan sulit mendapatkan atau mempertahankan pekerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, bahkan akan sulit membangkitkan kinerja karyawan yang sudah ada. Lebih dari itu terkadang perusahaan akan menghadapi kondisi perpindahan pekerja (*labour turnovers*) karena karyawan lebih memilih untuk bekerja di tempat atau perusahaan lain yang menerapkan berbagai faktor kualitas kehidupan kerja yang lebih menjanjikan.

Pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai

kualifikasi, kemampuan, dan pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Perencanaan dan pengembangan karir yang jelas dalam organisasi akan dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga menciptakan rasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan standar hidup yang lebih baik, karyawan tidak akan puas jika hanya memiliki pekerjaan dan tunjangan yang biasa. Para karyawan menginginkan karir yang mengungkapkan minatnya, kepribadiannya, kemampuannya dan yang selaras dengan keseluruhan situasi kehidupannya.

Setelah melakukan pengembangan karir terhadap karyawan, perusahaan perlu melakukan sistem *Reward* (Penghargaan). Dimana karyawan dengan kinerja yang baik akan mendapatkan penghargaan. *Reward* bisa diartikan imbalan, penghargaan atau hadiah. Ini bisa terwujud karena karena pegawai berprestasi atau berkinerja baik sehingga mendapatkan bonus (*reward*), dan bertujuan agar pegawai menjadi senang, giat, semangat, dan lebih rajin dalam bekerja di kantor. Pemberian *reward* akan sangat mempengaruhi produktifitas dan kinerja karyawan di kantor karena dapat memberi kepuasan materi atau non materi.

PT. Suracojaya abadi motor sentral Yamaha makassar adalah perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan otomotif yang memasarkan atau mendistribusikan sepeda motor merk Yamaha. Dalam hal melayani konsumen, karyawan dituntut untuk selalu ramah setiap konsumen yang datang di PT. Suracojaya abadi motor. Hal ini dapat terlaksana apabila terdapat suatu kondisi iklim kerja/ Kualitas kehidupan kerja yang baik. Kualitas kehidupan kerja

merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian perusahaan atau organisasi. Hal ini merujuk pada pemikiran bahwa Kualitas kehidupan kerja dipandang mampu meningkatkan peran para karyawan terhadap perusahaan.

Selain itu perusahaan juga harus melakukan pengembangan karir. Dengan melakukan pengembangan tentu karyawan akan semakin lebih baik dan juga melakukan sistem *reward* ( Penghargaan) . Masalah utama jika tidak ada sistem *reward* adalah karyawan merasa malas, Lelah dan kurang bersemangat dalam bekerja itulah pentingnya reward karena terciptanya motivasi, kepuasan kerja sehingga kinerjanya meningkat dan berujung pada meningkatnya kinerja perusahaan

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan memilih judul: **Pengaruh Kualitas kehidupan kerja, Pengembangan Karir dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Suraco jaya Abadi Motor Sentral Yamaha Makassar.**

## **B. Rumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka rumusan masalahnya yaitu :

1. Apakah Kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. suracojaya Abadi Motor Sentral Yamaha Makassar?
2. Apakah Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Suracojaya Abadi Motor Sentral Yamaha Makassar?
3. Apakah Penghargaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Suracojaya Abadi Motor Sentral Yamaha Makassar?

### **C. Tujuan penelitian**

Sesuai dengan permasalahan yang diteliti, maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah Kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.Suracojaya Abadi Motor Sentral Yamaha Makassar?
2. Untuk mengetahui apakah Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Suracojaya Abadi Motor Sentral Yamaha Makassar?
3. Untuk mengetahui apakah Penghargaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Suracojaya Abadi Motor Sentral Yamaha Makassar?

### **D. Manfaat penelitian**

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yaitu:

#### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini dapat menambah wawasan pengetahuan mengenai pengaruh Kualitas kehidupan kerja, Pengembangan karir dan Penghargaan terhadap kinerja karyawan dan pengembangan SDM itu sendiri.

#### **2. Manfaat Praktis**

Adapun beberapa manfaat secara praktis adalah sebagai berikut:

##### **a. Manfaat bagi ilmu pengetahuan**

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan kajian ilmu dan menambah referensi dalam dunia ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai Kualitas kehidupan kerja, Pengembangan karir dan Penghargaan terhadap kinerja karyawan

b. Manfaat bagi perusahaan

Sebagai bahan masukan dan kajian bagi karyawan di PT. Suracojaya Abadi Motor Sentral Yamaha Makassar untuk meningkatkan kinerja dalam rangka menciptakan sumber daya aparatur yang berkualitas dalam mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsi pada karyawan di PT.

Suracojaya Abadi Motor Sentral Yamaha Makassar



## BAB II

### PEMBAHASAN

#### A. Manajemen Sumber Daya Manusia

##### 1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Berbagai macam pendapat tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, antara lain adanya yang menciptakan *human resources*, ada yang mengartikan sebagai *manpower management* serta ada yang menyetarakan dengan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya). Akan tetapi, pada manajemen sumber daya manusia yang mungkin tepat adalah *human resources management* (manajemen sumber daya manusia), dengan demikian secara sederhana pengertian sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia.

Sofyandi (2013:6 ) menyatakan bahwa “Manajemen SDM didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi – fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, actuating dan controlling*, di dalam setiap aktivitas/fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi

dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditunjukkan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Anwar Prabu Mangkunegara, (2013:10) Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (karyawan). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu karyawan

Bintoro dan Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dalam mengatur dan merencanakan serta memproses hubungan dan peranan seorang individu atau karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab terhadap perusahaan dengan efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

## 2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tiap organisasi, termasuk perusahaan menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam memanejemi setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia, Tujuan MSDM secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi

Sedarmayanti (2017: 9) tujuan MSDM meliputi:

1. Tujuan Sosial pada manajemen sumber daya manusia adalah organisasi bertanggung jawab secara sosial terhadap tantangan dan keperluan yang terjadi di masyarakat khususnya di ruang lingkup organisasi dan mengurangi efek yang merugikan.
2. Tujuan organisasional merupakan langkah untuk menunjukkan keberadaan dari suatu organisasi sehingga perlu adanya kontribusi akan pendayagunaan sumber daya manusia secara keseluruhan. Tujuan organisasional dalam tujuan sumber daya manusia itu sendiri merupakan target formal yang ditentukan untuk mencapai tujuan organisasi.
3. Tujuan fungsional pada proses manajemen sumber daya manusia adalah mempertahankan kontribusi dari sumber daya manusia tiap departemen yang disesuaikan dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia pada tiap departemen dipelihara sedemikian rupa sehingga memberikan kontribusinya secara optimal.

4. Tujuan individu dalam suatu organisasi harus terpenuhi dan diselaraskan dengan tujuan organisasi. Tujuan individu digunakan sebagai motivasi para karyawan untuk lebih berkontribusi dalam melaksanakan tugasnya di dalam organisasi.

Nurul ulfatin (2016:8) Perusahaan atau organisasi dalam bidang sumber daya manusia tentunya menginginkan agar setiap saat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti memenuhi persyaratan kompetensi untuk didayagunakan dalam usaha merealisasi visi dan mencapai tujuan-tujuan jangka menengah dan jangka pendek, sumber daya manusia seperti itu hanya akan diperoleh dari karyawan atau anggota organisasi yang memenuhi ciri-ciri atau karakteristik sebagai berikut:

1. Memiliki pengetahuan penuh tentang tugas, tanggung jawab, dan wewenangnya.
2. Memiliki pengetahuan (*knowledges*) yang diperlukan,terkait dengan pelaksanaan tugasnya secara penuh.
3. Mampu melaksanakan tugas-tugas yang harus dilakukannya karena mempunyai keahlian/keterampilan (*skills*) yang diperlukan.
4. Bersikap produktifitas, inovatif/kreatif, mau bekerja sama dengan orang lain, dapat dipercaya, loyal, dan sebagainya.

### 3. **Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tenaga kerja manusia pada dasarnya dibedakan atas pengusaha, karyawan, dan pemimpin (Hasibuan.,2018: 13)

#### 1. Pengusaha

Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak menentu tergantung pada laba yang dicapai perusahaan tersebut.

#### 2. Karyawan

Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Karyawan adalah penjual jasa (pikiran dan tenaganya) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi sesuai dengan perjanjian. Posisi karyawan dalam suatu perusahaan dibedakan atas karyawan operasional dan karyawan manajerial (pimpinan).

#### 3. Pimpinan dan Manajer

Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dalam kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan adalah gaya seorang pemimpin mempengaruhi

bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya.

## **B. Kualitas Kehidupan Kerja**

### **1. Pengertian Kualitas kehidupan kerja**

Istilah kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) diperkenalkan pertama kalinya oleh Louis Darvis pada tahun 1970-an. Konferensi pertama mengenal *quality of work life* dilakukan di Toronto tahun 1972 dan pada tahun itu dibentuk *international council for quality of work life* sebagai tinggi rendahnya para pegawai dapat meningkatkan kehidupan pribadi mereka melalui melaksanakan pekerjaannya di lingkungan kerjanya. Kualitas kehidupan kerja menunjukkan menyenangkan atau tidak menyenangkannya pekerjaan dan lingkungan kerja bagi para pegawai yang bekerja di lingkungan pekerjaan tersebut.

Kualitas kehidupan kerja lebih mengacu kepada iklim atau budaya kerja keseluruhan. Kualitas kehidupan kerja dapat di deskripsikan sebagai dampak efektivitas manusia dan organisasi yang dikombinasikan dengan penekanan partisipasi dalam pemecahan masalah dan pembuatan keputusan. Terdapat bukti kuat bahwa karyawan yang benar-benar diberdayakan dan bekerja dalam kerangka pemecahan masalah partisipatoris, lebih berkomitmen terhadap organisasi dan terhadap serikat pekerja mereka. Terdapat juga bukti riset terbaru yang menyatakan bahwa keterlibatan Kualitas kehidupan kerja yang tinggi memiliki dampak positif terhadap pergantian karyawan dan produktifitasnya, bahkan pada antar budaya.

Kualitas kehidupan kerja merupakan sebuah proses dimana organisasi memberikan respon pada kebutuhan karyawan dengan cara mengembangkan mekanisme untuk memungkinkan para karyawan memberikan sumbang saran penuh dan ikut serta mengambil keputusan dan mengatur kehidupan kerja mereka dalam suatu perusahaan.

Parvar et al (2013:136) yang mendefinisikan kualitas kehidupan kerja adalah suatu program yang efektif dalam memperbaiki kondisi kerja dan efektifitas organisasi. Menurut Parvar, kualitas kehidupan kerja memiliki peranan dalam memantau karyawan berkaitan dengan kualitas pekerjaan mereka dan kualitas kehidupan kerja karyawan sendiri juga dapat membantu para atasan untuk dapat melakukan perbaikan dalam suatu organisasi. Kualitas kehidupan kerja dapat diartikan sebagai derajat pemenuhan kebutuhan manusia (*human needs*) dalam suatu lingkungan kerja. Apabila kebutuhan manusia telah dipenuhi, maka produktifitas organisasi dapat meningkat. Dalam konsep kualitas kehidupan kerja, terkandung makna bahwa tujuan organisasi harus dapat berjalan bersama-sama. Karena itu, bukan saja karyawan yang harus puas tetapi karyawan juga harus dapat memuaskan organisasi dengan kinerjanya yang optimal.

Varnous (2013:50) Keyakinan tentang QWL (*Quality of Work life*) atau yang biasa disebut dengan kualitas kehidupan kerja adalah salah satu metode terbaik untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang berkompeten serta untuk mendapatkan kinerja yang lebih baik dalam suatu organisasi. Kualitas kehidupan kerja adalah pemenuhan akan kebutuhan

yang berbeda dari setiap karyawan termasuk kebutuhan sosial, harga diri, perealisasi akan setiap keahlian. Kualitas kehidupan kerja dapat didefinisikan sebagai metode atau pendekatan yang menggunakan teknik khusus untuk meningkatkan dan memodifikasi pekerjaan. Selain itu Kualitas kehidupan kerja mempunyai peran yang penting terhadap jalannya aktifitas kerja, dimana para pimpinan dan bawahan harus dapat menentukan dan melaksanakan kegiatan dengan adanya kesempatan dalam menjalankan kegiatan pekerjaan.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja dipandang sebagai sekumpulan persepsi karyawan mengenai rasa aman dalam bekerja,kepuasan kerja serta kondisi untuk dan berkembang sebagai manusia yang bertujuan untuk meningkatkan martabat karyawan.Oleh sebab itu,esensi dari kualitas kehidupan kerja bagi karyawan merupakan upaya untuk meningkatkan kesejahteraan, meningkatkan kepuasan kerja, memenuhi harapan karyawan seperti kehidupan yang lebih baik, kehidupan kerja yang lebih berarti dan bermanfaat bagi dirinya.

## **2. Faktor-faktor Kualitas kehidupan kerja**

konsep Kualitas kehidupan kerja terdiri dari 5 faktor penting yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan mutu hidup karyawan yaitu:

### **1. Imbalan yang adil dan memadai**

Yang dimaksud imbalan yang adil dan memadai adalah bahwa imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawannya harus memungkinkan

penerimanya memuaskan berbagai kebutuhannya sesuai dengan standar hidup karyawan dan sesuai pula dengan standar pengupahan dan penggajian yang berlaku di pasaran kerja. Artinya, imbalan yang diterima oleh karyawan harus sepadan dengan imbalan yang diterima orang lain yang melakukan pekerjaan sejenis.

2. Kondisi dan lingkungan pekerjaan yang aman dan nyaman

Kondisi dan lingkungan pekerjaan yang aman dan nyaman dimana pekerja dan lingkungan kerja menjamin bahwa para pekerja terlindungi dari bahaya kecelakaan. Segi penting dari kondisi demikian ialah jam kerja yang memperhitungkan bahwa daya tahan manusia ada batasnya karena itulah ada ketentuan mengenai jumlah jam kerja setiap hari, ketentuan istirahat, dan ketentuan cuti.

3. Kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kemampuan

Kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kemampuan artinya pekerjaan harus diselesaikan memungkinkan penggunaan aneka ragam keterampilan, terdapat otonomi, pengendalian atau pengawasan yang tidak ketat karena manajemen memandang bahwa bawahannya terdiri dari orang-orang yang sudah matang, tersedia informasi yang relevan dan kesempatan menetapkan rencana kerja sendiri termasuk jadwal, mutu, dan cara pemecahan masalah.

4. Kesempatan untuk berkembang dan keamanan berkarya di masa depan

*Quality of work life* mengandung pengertian bahwa kekaryaan seseorang, terdapat kemungkinan berkembang dalam kemampuan kerja yang

tersedia kesempatan menggunakan keterampilan dan pengetahuan baru yang dimiliki. Disamping itu dengan menyadari bahwa perubahan pasti terjadi di masa depan, ada jaminan bahwa pekerjaan dan penghasilan seseorang tidak akan hilang.

#### 5. Integrasi sosial dalam lingkungan kerja

Melalui Kualitas kehidupan kerja dalam organisasi tidak ada tindakan atau kebijakan yang diskriminatif status dengan berbagai simbolnya tidak ditonjolkan. Hirarki jabatan, kekuasaan, dan wewenang tidak digunakan sebagai dasar untuk berperilaku terutama yang sifatnya manipulatif. Tersedia kesempatan meniti karir secara teratur. Suasana keterbukaan ditumbuhkan dan dipelihara dan terdapat iklim saling mendukung diantara karyawan.

### 3. Manfaat Kualitas kehidupan kerja

Organisasi yang mempraktikkan program kualitas kehidupan kerja dengan efektif akan memperoleh beberapa keunggulan seperti:

- a. Meningkatkan moral kerja, mengurangi stress dan *turn over*
- b. Meningkatkan motivasi
- c. Meningkatkan kebanggaan kerja
- d. Meningkatkan kompetensi
- e. Meningkatkan kepuasan
- f. Meningkatkan komitmen
- g. Meningkatkan produktifitas

Dari beberapa keunggulan tersebut dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral kerja, mengurangi stress dan *turn over*

Moral kerja karyawan dapat ditingkatkan, tingkat stress menurun dan *turn over* dapat ditekan dengan mengembangkan program-program seperti waktu kerja yang fleksibel, desain pekerjaan yang tepat serta sistem benefit yang fleksibel.

2. Meningkatkan motivasi

Motivasi merupakan faktor yang cukup berperan dalam menciptakan prestasi kerja. Praktik manajemen yang memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memberikan masukan kepada organisasi akan membangun motivasi yang tinggi sehingga dapat mencapai target pekerjaan yang efektif

3. Meningkatkan kebanggan kerja

Berbagai praktik pengelolaan sumber daya manusia yang memberikan kesempatan partisipasi terhadap desain program seperti sistem benefit, penilaian prestasi kerja, kebijakan shift kerja dan praktik lain akan meningkatkan kebanggan kerja

4. Meningkatkan kompetensi

Peningkatan kompetensi karyawan secara berkesinambungan dapat tercapai dalam organisasi yang mampu menghilangkan hambatan-hambatan pengembangan karir mereka. Untuk itu diperlukan program yang mendorong kearah tujuan tersebut.

#### 5. Meningkatkan kepuasan

Karyawan yang merasakan kepuasan kerja akan menunjukkan sikap perilaku positif dan mengarah kepada peningkatan kinerja. Pengembangan praktik sumber daya yang mencerminkan kualitas kehidupan kerja seperti, menciptakan kondisi kerja yang mendukung, kebijakan kompensasi, desain pekerjaan, kesempatan partisipasi dan kesempatan karir akan mendorong terciptanya kepuasan yang tinggi.

#### 6. Meningkatkan komitmen

Karena karyawan merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya, hal ini akan menimbulkan rasa bahwa pekerjaannya itu merupakan bagian dari hidupnya sehingga pekerjaan itu akan dilakukan dengan sebaik-baiknya karena itu juga merupakan salah satu komitmen dalam hidupnya.

#### 7. Meningkatkan produktivitas

Kesempatan mengembangkan diri dan partisipasi yang diberikan akan mendorong produktivitas yang lebih tinggi. Sehingga dapat dikemukakan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh pada peningkatan kemampuan organisasi dalam menarik dan mempertahankan karyawan yang berkualitas, dengan demikian akan mengurangi tingkat perputaran tenaga kerja yang berdampak pada peningkatan produktivitas.

### **4. Tujuan Kualitas kehidupan kerja**

Tujuan program Kualitas kehidupan kerja adalah mengubah dan meningkatkan iklim kerja sehingga hubungan efektivitas antarmanusia,

teknologi, dan organisasi membuat pengalaman kerja menjadi lebih menarik dan hasil akhirnya sesuai dengan yang diharapkan.

Indonesia sebagai negara yang sedang berkembang dan kehidupan para tenaga kerja/buruhnya masih minimal dan setiap tahun berdemonstrasi untuk memperjuangkan nasibnya, perlu dibangun sistem Kualitas kehidupan kerja di setiap perusahaan dan industrinya. Tujuan dari pembangunan *sistem quality of work life* (Kualitas kehidupan kerja ) adalah:

- a. Memperbaiki kepuasan kerja pekerja. Kepuasan kerja sangat penting bagi individu pekerja dan organisasi dimana pekerja bekerja. Bagi pekerja kepuasan kerja dapat mencegah para pekerja menderita penyakit fisik dan psikologi, meningkatkan motivasi kerja, loyalitas, semangat kerja yang akan memacu kinerjanya. Jika kinerja pekerja tinggi maka kinerja perusahaan juga akan tinggi.
- b. Memperbaiki keselamatan dan kesehatan kerja. Kualitas kehidupan kerja dapat mengembangkan lingkungan kerja yang aman bebas dari kecelakaan kerja dan kesehatan pribadi individu pekerja.
- c. Meningkatkan kinerja para pekerja. Tujuan akhir dari Kualitas kehidupan kerja adalah meningkatkan kinerja para pekerja yang berimbas kepada kinerja organisasi.
- d. Mendukung manajemen perubahan. Perubahan yang dilakukan oleh para pekerja dan akan mempengaruhi kehidupan mereka.

## **C. Pengembangan Karir**

### **1. Pengertian Pengembangan karir**

Perusahaan yang besar merupakan perusahaan yang berani menjamin kehidupan yang lebih baik untuk para karyawannya. Namun itu tidak serta merta kesuksesan dibebankan pada perusahaan semata. Karyawan berperan penting dalam pengembangan perusahaan. Bentuk tanggung jawab karyawan dapat ditampilkan dengan selalu mengembangkan karirnya. Perusahaan tentu akan memberikan fasilitas dan sarana terbaik demi mendapatkan karyawan yang berprestasi tinggi. Keduanya harus berkesinambungan dengan baik demi kesuksesan kedua belah pihak. Oleh karena itu, pengembangan karyawan harus terus dilakukan dalam proses perbaikan.

Pengembangan karir pada dasarnya berorientasi pada perkembangan perusahaan dalam menjawab tantangan bisnis di masa mendatang. Tanpa memiliki karyawan yang kompetitif sebuah perusahaan akan mengalami kemunduran dan akhirnya akan tersisih karena ketidakmampuan menghadapi pesaing. Kondisi demikian mengharuskan perusahaan untuk melakukan pembinaan karir bagi para karyawan, yang harus dilakukan secara berencana dan berkelanjutan. Pengembangan karir menurut beberapa literature :

1. Sri Widodo (2015:53), "Pengembangan karier adalah serangkaian aktivitas sepanjang hidup yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan dan pemenuhan karier seseorang.

2. Mangkunegara (2013:77) mengemukakan bahwa pengembangan karier adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

3. Sadili Samsudin dalam Isyanto (2013:76) Mendefinisikan Pengembangan Karir adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.

Jadi dengan demikian, pengembangan karir merupakan tindakan seorang karyawan untuk mencapai rencana karirnya, yang disponsori oleh departemen sumber daya manusia, manajer ataupun pihak lain Dan merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu perusahaan pada jalur karir yang telah ditetapkan dalam perusahaan yang bersangkutan. Pengembangan karir Ini dapat dipahami sebagai pendekatan formal dalam upaya peningkatan atau perbaikan, pertumbuhan, kepuasan kerja, pengetahuan dan kemampuan karyawan agar dapat memastikan bahwa karyawan yang berkualifikasi dan mempunyai pengalaman yang tepat dapat tersedia ketika dibutuhkan, dengan demikian perencanaan dan pengembangan karir yang jelas akan membantu karyawan dan organisasi dalam meraih sukses. Dengan demikian, pengembangan karir pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan para pekerja agar

semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Perusahaan pasti menginginkan sumber daya manusia atau karyawannya dapat bekerja lebih efektif, efisien, dan mempunyai kinerja yang baik, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan dan meningkatkan nilai perusahaan secara optimal. Untuk itu perusahaan harus membekali karyawannya dengan pengetahuan dan keterampilan yang cukup, untuk memperoleh kinerja yang memuaskan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan memberikan pelatihan dan program pengembangan karir seperti pemberian promosi, pelatihan dan mutasi. Dengan program tersebut diharapkan para karyawan dapat termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Penyusunan suatu program pengembangan karir bagi karyawan dalam suatu perusahaan harus dilakukan dengan memperhatikan berbagai kemungkinan yang dapat mencapai keseimbangan antara kepentingan karyawan dan kepentingan perusahaan, sehingga pengembangan karir yang terjadi diharapkan mampu menghasilkan keuntungan bagi kedua belah pihak.

## **2. Indikator Pengembangan karir**

Perusahaan pasti menginginkan sumber daya manusia atau karyawannya dapat bekerja lebih efektif, efisien, dan mempunyai kinerja yang baik, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan dan meningkatkan nilai perusahaan secara optimal. Untuk itu perusahaan harus membekali karyawannya dengan pengetahuan dan keterampilan yang cukup, untuk memperoleh kinerja yang memuaskan. Untuk meningkatkan kinerja

karyawan, perusahaan memberikan pelatihan dan program pengembangan karir seperti pemberian promosi, pelatihan dan mutasi. Dengan program tersebut diharapkan para karyawan dapat termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Penyusunan suatu program pengembangan karir bagi karyawan dalam suatu perusahaan harus dilakukan dengan memperhatikan berbagai kemungkinan yang dapat mencapai keseimbangan antara kepentingan karyawan dan kepentingan perusahaan, sehingga pengembangan karir yang terjadi diharapkan mampu menghasilkan keuntungan bagi kedua belah pihak. Dalam kaitan ini indikator harus dilihat dalam penyusunan suatu program pengembangan karir, adapun indikator-indikator pengembangan karir menurut Rivai (2013:213) adalah sebagai berikut :

a. Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan adalah suatu kegiatan perusahaan yang dimaksudkan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan para pegawai sesuai keinginan dari perusahaan yang bersangkutan.

b. Promosi

Promosi adalah suatu perubahan posisi atau jabatan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi, perubahan ini biasanya akan diikuti dengan meningkatnya tanggung jawab, hak, serta status sosial seseorang.

c. Mutasi

Mutasi merupakan bagian dari proses kegiatan yang dapat mengembangkan posisi atau status seseorang dalam suatu organisasi. Mutasi dalam pengertian sempit adalah perubahan dari suatu jabatan dalam suatu kelas ke suatu jabatan dalam kelas yang lain yang tingkatannya tidak lebih tinggi atau lebih rendah (yang tingkatannya sama) dalam rencana gaji. Sedangkan dalam pengertian yang lebih luas mutasi adalah suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi/demosi) di dalam suatu organisasi.

### **3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan karir**

Betapa pun baiknya suatu rencana karir yang telah dibuat oleh seorang pekerja disertai tujuan karir yang wajar dan realistis, rencana tersebut tidak akan menjadi kenyataan tanpa adanya pengembangan karir yang sistematis. Meskipun bagian pengelola sumber daya manusia dapat turut berperan dalam kegiatan pengembangan tersebut, sesungguhnya yang paling bertanggung jawab adalah pekerja yang bersangkutan sendiri. Hal ini merupakan salah satu prinsip pengembangan karir yang sangat fundamental. Maka faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seorang karyawan Rivai (2013:278) yaitu :

1. Prestasi Kerja Faktor yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan adalah pada prestasi kerjanya dalam melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sukar bagi seorang pekerja untuk diusulkan oleh

atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi di masa depan.

2. Pengenalan oleh pihak lain adalah berbagai pihak yang berwenang memutuskan layak tidaknya seseorang dipromosikan seperti atasan langsung dan pimpinan bagian kepegawaian yang mengetahui kemampuan dan prestasi kerja seorang pegawai.
3. Kesetiaan pada organisasi Merupakan dedikasi seorang karyawan yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu yang lama.
4. Pembimbing dan sponsor Pembimbing adalah orang yang memberikan nasehat-nasehat atau saran-saran kepada karyawan dalam upaya mengembangkan karirnya. Sedangkan sponsor adalah seseorang di dalam institusi pendidikan yang dapat menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karirnya.
5. Dukungan para bawahan Merupakan dukungan yang diberikan para bawahan dalam bentuk mensukseskan tugas manajer yang bersangkutan.
6. Kesempatan untuk bertumbuh Merupakan kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya, baik melalui pelatihan-pelatihan, kursus, dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya.
7. Pengunduran diri Merupakan keputusan seorang karyawan untuk berhenti bekerja dan beralih ke institusi pendidikan lain yang memberikan kesempatan lebih besar untuk mengembangkan karir.

#### **4. Tujuan dan Manfaat Pengembangan karir**

Pengembangan karir sebagai kegiatan sumber daya manusia pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para karyawan, agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Program pengembangan karir telah menjadi aktivitas yang penting dalam bisnis dan industri lainnya. Pengembangan karir diakui sebagai strategi dari departemen sumber daya manusia, selain pelatihan, pelatihan administrasi, dan konsultasi organisasi. Rivai (2013:281) terdapat dua tujuan dari pengembangan karir karyawan, yaitu:

1. Tujuan dasar:

Yaitu untuk membantu karyawan menganalisis kemampuan dan minat dalam penyesuaian antara kebutuhan untuk tumbuh dan berkembang dengan kebutuhan karyawan.

2. Tujuan menyeluruh:

Yaitu untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia di perusahaan pada saat ini dan masa akan datang.

Manfaat pengembangan karir sangat besar, baik bagi individu yang bersangkutan (karyawan) maupun untuk perusahaan. Perusahaan perlu mengarahkan pengembangan karir tersebut agar dapat menghasilkan manfaat yang menguntungkan. Salah satu manfaat program pengembangan karir adalah akan tercipta komunikasi yang lebih baik antara manajer dengan

karyawan serta organisasi secara utuh. ada 6 (enam) manfaat pengembangan karir, yaitu:

1. Mengembangkan prestasi pegawai.
2. Mencegah terjadinya pegawai yang minta berhenti untuk pindah kerja, dengan cara meningkatkan loyalitas pegawai.
3. Sebagai wahana untuk memotivasi pegawai agar dapat mengembangkan bakat dan kemampuannya.
4. Mengurangi subyektifitas dalam promosi.
5. Memberikan kepastian hari depan.
6. Sebagai usaha untuk mendukung organisasi memperoleh tenaga yang cakap dan trampil dalam melaksanakan tugas.

★ Manfaat-manfaat tersebut pada akhirnya akan memberikan banyak sumbangan besar bagi perusahaan, tidak hanya sumber daya manusianya yang semakin bertambah nilainya tetapi juga tujuan dan sasaran perusahaan akan semakin terarah.

#### **5. Tolak Ukur Metode pengembangan**

Metode pengembangan (*development*) yang diterapkan perlu di ukur apakah baik atau tidak. Metode pengembangan dikatakan baik jika mencapai sasaran sesuai dengan yang diinginkan, yaitu dapat meningkatkan kualitas karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Dengan pengukuran metode, kita dapat menarik kesimpulan apa perlu diganti atau hanya perlu disempurnakan saja. Indikator-indikator yang di ukur dari metode pengembangan yang diterapkan antara lain, sebagai berikut:

- a. Prestasi kerja karyawan
- b. Kedisiplinan karyawan
- c. Absensi karyawan
- d. Tingkat kerusakan produksi, alat, dan mesin-mesin
- e. Tingkat kecelakaan karyawan
- f. Tingkat pemborosan bahan baku, tenaga, dan waktu
- g. Tingkat kerja sama karyawan
- h. Tingkat upah insentif karyawan

#### **D. Penghargaan**

##### **1. Pengertian Penghargaan**

Usaha untuk mendapatkan pegawai yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkesinambungan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan pegawai agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Sebagai langkah nyata dalam hasil pembinaan maka dirasa perlu dengan adanya pemberian *reward* atau penghargaan kepada pegawai yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik. Pemberian reward tersebut merupakan upaya pemimpin dalam memberikan balas jasa atas hasil kerja pegawai, sehingga dapat mendorong bekerja lebih giat dan berpotensi.

Pemimpin memberikan reward pada saat hasil kerja seorang pegawai telah memenuhi atau bahkan melebihi standar yang telah ditentukan oleh organisasi. Ada juga organisasi yang memberikan reward kepada pegawai

karena masa kerja dan pengabdianya dapat dijadikan teladan bagi pegawai lainnya. Berikut definisi *reward* menurut beberapa ahli:

1. Irmayanti (2013:3) *Reward* disebut juga imbalan intrinsik yaitu imbalan yang merupakan bagian dari pekerjaan itu sendiri, imbalan tersebut mencakup rasa penyelesaian, prestasi, otonomi dan pertumbuhan.
2. Matteson dalam Koencoro (2013:2) *Reward* dibagi menjadi dua jenis yaitu *ekstrinsik reward* dan *intrinsik reward*. Penghargaan ekstrinsik (*ekstrinsik reward*) adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut. Penghargaan ekstrinsik terdiri dari penghargaan finansial yaitu gaji, tunjangan, bonus/insentif dan penghargaan non finansial yaitu penghargaan interpersonal serta promosi. Penghargaan intrinsik (*intrinsik reward*) adalah suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri yang terdiri dari penyelesaian (*completion*), pencapaian (*achievement*), dan otonomi

Perusahaan tidak berkewajiban untuk memberikan *reward* kepada pekerja/karyawan, karena *reward* bukanlah sesuatu yang *normative*. Pada beberapa perusahaan pemberian *reward* kepada karyawan diatur dengan dengan kesepakatan dan dituangkan dalam peraturan kerja bersama (PKB). Artinya kalau sudah diatur maka sifatnya mengikat, konsekuensinya pengusaha wajib melaksanakannya selama periode perjanjian kerja bersama itu berlaku.

Pemberian *reward* (Penghargaan) kepada karyawan diberikan dalam dua bentuk, yaitu:

1. Bentuk finansial, yaitu pemberian *reward* yang diberikan dalam bentuk gaji, bonus, komisi, bagi hasil dan pemberian tunjangan, seperti Tunjangan Hari Raya (THR), tunjangan subsidi pendidikan dan tunjangan bayaran suplemen (tunjangan liburan, uang sakit, dan uang pesangon).
2. Non finansial, yaitu pemberian *reward* yang diberikan dalam bentuk jaminan asuransi, seperti asuransi jiwa, asuransi perawatan, pengobatan, dan ketidakmampuan, jaminan hari tua seperti jaminan sosial dan program pensiun, pelayanan pegawai pemberian *reward* yang diberikan dalam pelayanan pribadi, pelayanan fasilitas, perawatan anak, pelayanan transformasi pegawai, pelayanan makanan, pelayanan pendidikan dan fasilitas eksekutif/kerja, pemberian penghargaan, perlakuan wajar, hubungan antar negara kerja dan pimpinan serta gaya manajemen yang suportif.

## **2. Tujuan Penghargaan**

Dalam lingkup luas, sistem penghargaan organisasional adalah semua yang dihargai dan diinginkan sumber daya manusia yang mampu dan mau diberikan organisasi sebagai ganti atas kontribusi yang diberikan sumber daya manusia tersebut. Di dalamnya terbagi lagi menjadi berbagai penghargaan finansial dan nonfinansial. Meskipun uang adalah alat yang sangat besar pengaruhnya bagi karyawan

Adapun tujuan Penghargaan yang utama adalah :

1. Menarik seseorang agar mau bergabung dengan perusahaan

2. Mempertahankan karyawan yang ada agar tetap mau bekerja di perusahaan.
3. Memberi lebih banyak dorongan agar para karyawan tetap berprestasi.

Pencapaian tujuan perusahaan agar sesuai dengan yang diharapkan maka fungsi *reward* harus dilakukan sebelum terjadinya penyimpangan-penyimpangan sehingga lebih bersifat mencegah dibandingkan dengan tindakan-tindakan *reward* yang sesudah terjadinya penyimpangan. Oleh karena itu, tujuan *reward* adalah menjaga hasil pelaksanaan kegiatan sesuai dengan rencana, ketentuan-ketentuan dan instruksi yang telah ditetapkan benar-benar diimplementasikan, sebab *reward* yang baik akan tercipta tujuan *reward*.

### 3. Bentuk-Bentuk Penghargaan

Bentuk dan kriteria pemberian *reward* di berbagai perusahaan berbeda-beda. Pengaturannya tergantung pada situasi dan kondisi keuangan perusahaan maupun misi pengusaha dalam mengelola perusahaan tetapi yang berlaku umum tentang kriteria pemberian Penghargaan adalah berdasarkan :

- a. Posisi jabatan
- b. Masa kerja
- c. Mencapai target tertentu

Basis pemberian *reward* berdasarkan status pekerjaan adalah di mana pekerjaan tergantung status atau nilai pekerjaan yang dilakukan. Nilai pekerjaan ini biasanya diperoleh lewat sebuah evaluasi pekerjaan, yakni cara

yang sistematis menilai sebuah pekerjaan dengan melihat kecukupan, upaya dan tanggung jawab serta kondisi pekerjaan. Semakin tinggi semua, semakin besar nilai ganjaran yang akan diberikan. Begitu juga fasilitas lainnya, seperti mungkin kendaraan, mobil, rumah, dan lain sebagainya. Yang sering mendapat penekanan dalam masalah job-status ini adalah soal *fairness*. Juga yang terkait dengan memotivasi karyawan untuk dapat di promosikan. Kalau mau *responsive* sulit, misalnya ada kondisi eksternal; seperti misalnya naiknya jumlah mahasiswa yang masuk dalam kasus lembaga perguruan tinggi.

Pada dasarnya ada dua tipe *reward* yaitu *social reward* dan *psychic reward*. Yang termasuk dalam *social reward* adalah pujian dan pengakuan dari dalam dan luar organisasi. Sedangkan *psychic reward* datang dari *self esteem* (berkaitan dengan harga diri). *Self satisfaction* (kepuasan diri) dan kebanggaan atas hasil yang dicapai. *Social reward* merupakan *extrinsic reward* yang diperoleh dari lingkungannya, seperti finansial, material dan piagam penghargaan.

Sedangkan *psychic reward* adalah *intrinsic reward* yang datang dari dalam diri seseorang, seperti pujian, sanjungan dan ucapan selamat yang dirasakan pegawai sebagai bentuk pengakuan terhadap dirinya dan mendatangkan kepuasan bagi diri sendiri.

Sukses atau tidaknya perusahaan dapat dilihat melalui kinerja para karyawannya. Apabila kinerja para karyawan baik maka akan berdampak

pada profit perusahaan. Untuk mencapai kinerja yang optimal dibutuhkan suatu motivasi dalam diri karyawan.

## C. Kinerja

### 1. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi.

Anwar prabu mangkunegara (2013:67) kinerja adalah kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pengertian lain mengenai kinerja diungkapkan oleh Benardin dan Russel dalam Donni Juni Priansa (2014:28) menyatakan bahwa "Kinerja merupakan hasil yang di produksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan yang dicapai oleh seorang pegawai di dalam pekerjaannya, yang didalamnya terlihat bagaimana kualitas dan kuantitas seorang pegawai dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

## **2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

### **a. Faktor internal**

faktor internal (*disposisional*) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan orang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja buruk disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

### **b. Faktor Eksternal**

Yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang berasal dari lingkungannya seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi

## **3. Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja adalah proses hasil karyawan individual dalam organisasi melalui instrument penilaian kinerja. Penilaian kinerja merupakan proses yang berkelanjutan untuk menilai kualitas kerja individu dalam usaha menampilkan kerja individu pada organisasi selama periode tertentu. Sasaran-sasaran dan evaluasi kinerja karyawan yang dikemukakan oleh agus sunyoto (dalam mangkunegara 2013:70) adalah sebagai berikut:

- a. Analisis kinerja dari waktu yang lalu secara berkesinambungan dan periodic, baik kinerja karyawan maupun kinerja organisasi
- b. Membuat evaluasi kebutuhan pelatihan dari para karyawan melalui audit keterampilan dan pengetahuan sehingga dapat mengembangkan kemampuan dirinya
- c. Menentukan sasaran dari kinerja yang akan datang dan memberikan tanggung jawab perorangan dan kelompok sehingga untuk periode selanjutnya jelas apa yang harus dicapai, sarana dan prasaranan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

#### **4. Unsur-unsur Penilaian Kinerja**

Unsur-unsur yang perlu diadakan dalam proses penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kesetiaan, tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.
2. Prestasi kerja
3. Tanggung jawab

4. Kejujuran kerja sama

#### **5. Pengukur kinerja karyawan**

Untuk mengukur secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkat pencapaian suatu sasaran dan tujuan yang ditetapkan adalah sesuatu yang dapat menilai bahwa kinerja karyawan setiap hari dalam perusahaan mengalami peningkatan sesuai dengan apa yang ditetapkan.

Untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 4, yaitu:

##### **1. Kualitas**

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

##### **2. Ketepatan waktu**

yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan yang ditetapkan perusahaan.

##### **3. Komunikasi**

Yaitu sesama karyawan perusahaan harus saling berkomunikasi untuk kelancaran pekerjaan.

##### **4. Kemandirian**

Dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

#### **6. Kriteria-Kriteria dalam penilaian prestasi kerja**

Ada tiga jenis kriteria-kriteria dalam penilaian prestasi kinerja, yaitu :

1. Kriteria berdasarkan sifat

- a. Kemampuan (*ability*), adalah kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.
- b. Loyalitas (*Loyalty*), adalah suatu bentuk sikap yang senantiasa melihat segala sesuatunya sebagai proses perbaikan demi perbaikan.
- c. Kejujuran (*honesty*) atau transparansi, adalah suatu bentuk keterusterangan atau bentuk keterbukaan dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
- d. Kreativitas (*creativity*), Adalah kemampuan memproduksi cerita atau ide-ide baru yang digunakan untuk membantu proses penyelesaian pekerjaan.
- e. Kemampuan memimpin (*leadership*), adalah kemampuan mempengaruhi, memotivasi dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan.

2. Kriteria berdasarkan perilaku

- a. Melaksanakan tugas (*performs task*)
- b. Mengikuti instruksi (*obey instruction*)
- c. Melaporkan permasalahan (*report problem*)
- d. Mengikuti aturan-aturan (*follow rules*)
- e. Mengajukan usul atau saran (*submit suggestions*)
- f. Memelihara peralatan (*maintain equipment*)

3. Kriteria berdasarkan hasil

- a. Hasil yang dicapai sesuai dengan perencanaan dimaksudkan pada tingkat hasil yang dicapai pada masing-masing karyawan (*production level*)
- b. Kualitas pekerjaan. Dimaksudkan pada tingkat kualitas dan hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan (*quality production*)
- c. Pekerjaan yang tersisa. Dimaksudkan pada tingkat penyelesaian pekerjaan yang tersisa (*scrap*)
- d. Memperbaiki peralatan (*equipment repairs*). Dimaksudkan bagaimana peralatan yang telah digunakan dapat diperbaiki.

#### **F. Tinjauan Empiris**

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa penelitian terkait dengan penelitian sebelumnya pernah dilakukan yang menjadi tinjauan studi. Beberapa penelitian terdahulu menemukan adanya hubungan antara kinerja dengan Kualitas kehidupan kerja, Pengembangan karir, dan penghargaan.

Yusuf wildan Setiadi dan sri wartini (2016) Melakukan penelitian mengenai Pengaruh Kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi Pada Karyawan Honda Semarang Center Setiabudi) dengan menggunakan metode regresi linear berganda. Hasil penelitain menunjukkan bahwa Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Honda Semarang Center Setiabudi. Apabila implikasi kualitas kehidupan kerja karyawan lebih ditingkatkan, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat pula, begitu juga

sebaliknya apabila implikasi kualitas kehidupan kerja karyawan rendah maka kepuasan kerja karyawan akan menurun.

Nining Wahyuningsih (2016) juga melakukan penelitian mengenai Pengaruh *quality of work life* terhadap kepuasan kerja dosen dengan menggunakan metode regresi linear berganda. Terdapat pengaruh antara factor *quality of work life* terhadap kepuasan kerja Dosen. Faktor *quality of work life* yang berpengaruh secara signifikan adalah lingkungan kerja, pengembangan karir dan kebanggaan. Sedangkan factor *quality of work life* yang lain seperti partisipasi, penyelesaian konflik, komunikasi, kesehatan kerja, kompensasi yang layak, tidak mempunyai pengaruh yang signifikan.

Meri Prasetyawati (2016), melakukan penelitian mengenai Pengaruh *Quality of Work Life* Terhadap Kepuasan Karyawan di PT. Gemala Kempa Daya dengan menggunakan metode regresi linear berganda. Dari hasil perhitungan data untuk variabel Partisipasi karyawan (X1) diperoleh t hitung sebesar 6,263 dengan nilai signifikansi sebesar 0,014 lebih kecil dari taraf 0.05, yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ( Y ), untuk variabel Pengembangan Karier (X2) diperoleh t hitung sebesar 5,577 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf kesalahan 0.05, yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ( Y ), untuk variabel Komunikasi (X3 ) diperoleh t hitung sebesar 4,590 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf kesalahan 0.05, yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ( Y ), untuk variabel Kompensasi (X4) diperoleh t hitung sebesar 3,399 dengan nilai

signifikansi sebesar 0,004 lebih kecil dari taraf kesalahan 0.05, yang menunjukan adanya pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga dari ke empat variabel bebas yang memberikan pengaruh terbesar terhadap kepuasan kerja adalah variabel Partisipasi karyawan (X1) karena memiliki nilai koefisien regresi terbesar yakni 6,263.

Ni Luh Putu Ariesta Angga Dewi (2016), Melakukan penelitian mengenai Pengaruh Pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui mediasi motivasi kerja pada karya mas ART gallery dengan menggunakan metode regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis dari penelitian yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin baik pengembangan karir karyawan maka semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin baik pengembangan karir karyawan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Motivasi kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Motivasi kerja tidak signifikan memediasi pengaruh antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Karya Mas Art Gallery.

Agung Dwi Nugroho (2015), Pengaruh Reward dan Punishment terhadap kinerja karyawan Pt. Business training and empowering management Surabaya. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian dapat disimpulkan yaitu

dari hasil analisis regresi linier berganda menyatakan bahwa variabel reward dan punishment secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Business Training And Empowering Management Surabaya dengan nilai Fhitung sebesar 9.689 dan nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05 maka variabel reward (X1), dan punishment (X2) secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT karyawan PT. Business Training And Empowering Management Surabaya.

**Penelitian terdahulu**

**Tabel 2.1**

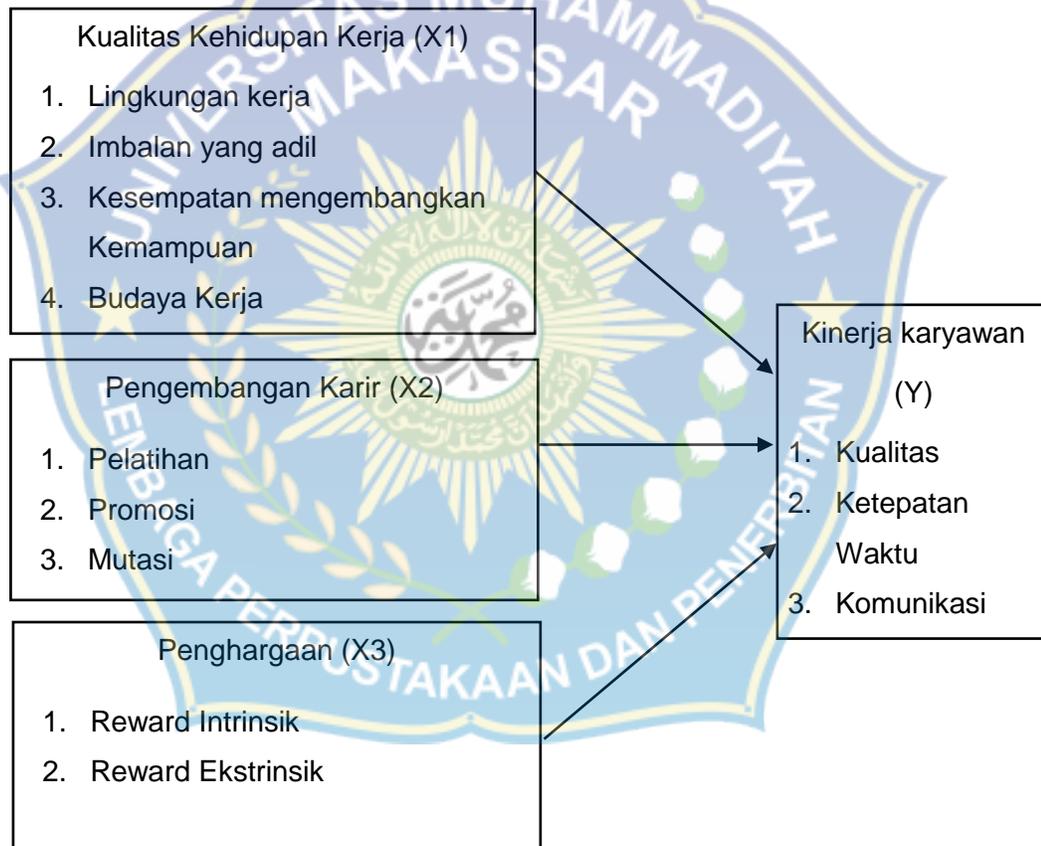
<b>No</b>	<b>Nama peneliti</b>	<b>Jurnal penelitian</b>	<b>Metode penelitian</b>	<b>Hasil penelitian</b>
1	Yusuf wildan Setiadi dan sri wartini (2016)	Pengaruh Kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi Pada Karyawan Honda	Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda	Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Honda Semarang Center Setiabudi. Apabila implikasi kualitas kehidupan kerja karyawan lebih ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat pula, begitu juga

		Semarang Center Setiabudi)		sebaliknya apabila implikasi kualitas kehidupan kerja karyawan rendah maka kinerja karyawan akan menurun.
2	Nining Wahyuningsih (2016)	Pengaruh <i>quality of work life</i> terhadap kepuasan kerja dosen	Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda	Terdapat pengaruh antara faktor <i>quality of work life</i> terhadap kepuasan kerja. Faktor QWL yang berpengaruh secara signifikan adalah lingkungan kerja, pengembangan karir dan kebanggaan
3	Meri Prasetyawati (2016)	Pengaruh <i>Quality of Work Life</i> Terhadap Kepuasan Karyawan di PT. Gemala Kempa Daya	Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa partisipasi, pengembangan karir, komunikasi dan kompensasi menunjukkan adanya pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga dari ke empat variabel bebas yang memberikan pengaruh terbesar

				terhadap kepuasan kerja adalah variabel Partisipasi karyawan karena memiliki nilai koefisien regresi terbesar.
4	Ni Luh Putu Ariesta Angga Dewi (2016)	Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui mediasi motivasi kerja pada karya mas ART gallery	Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan</li> <li>2. semakin baik pengembangan karir karyawan maka semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan.</li> </ol>
5	Agung Dwi Nugroho (2015)	Pengaruh Reward dan Punishment terhadap kinerja karyawan Pt. Business training and empowering management Surabaya	Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda	penelitian ini menunjukkan bahwa <i>reward</i> berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

## G. Kerangka Konsep

Dalam penelitian ini penulis menyajikan kerangka pemikiran untuk memudahkan dalam memahami permasalahan yang diteliti dan disajikan dalam bentuk skema yang menunjukkan hubungan masing-masing variable. Kerangka tersebut merupakan dasar pemikiran dalam melakukan analisis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :



Gambar 2.1

Kerangka Konseptual Penelitian

Kualitas kehidupan kerja, Pengembangan karir dan Penghargaan merupakan aspek yang sangat penting dalam dunia kerja. Pada dasarnya manusia akan bekerja dengan baik apabila dia mencintai pekerjaannya. Tentunya seseorang akan mencintai pekerjaannya apabila kualitas kehidupan kerjanya diperoleh dengan baik. setiap pekerjaan tentunya mengharapkan peningkatan jabatan atau jenjang karir yang menjanjikan untuk kehidupan yang lebih baik. Setiap pekerja akan bahagia dan tambah semangat apabila yang ia kerjakan dapat dihargai oleh atasan, Itulah pentingnya ada penghargaan . Penghargaan merupakan timbal balik yang diberikan organisasi kepada karyawan atas segala tindakan dan perilaku yang berkontribusi untuk mencapai tujuan organisasi. Penghargaan tidak hanya mencakup unsur kuantitatif saja, tetapi juga unsur lainnya yang berwujud bukan uang yang dapat dimanfaatkan oleh organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang potensial dan berkualitas untuk mencapai kinerja yang lebih baik lagi. Salah satu maksud dari diberikannya reward oleh organisasi adalah untuk memperkuat perilaku positif para karyawannya. Melihat pentingnya peran Penghargaan bagi karyawan, organisasi diharapkan mampu membangun sistem reward yang adil dan seimbang untuk menghargai kontribusi dari para karyawannya.

#### **H. Hipotesis**

Berdasarkan gambar di atas maka hipotesis penelitian ini adalah :

1. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.Suraco jaya abadi motor sentral Yamaha makassar.

2. Pengembangan karir tidak berpengaruh dan negatif terhadap kinerja karyawan di PT.Suraco jaya abadi motor sentral Yamaha makassar.
3. Penghargaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.Suraco jaya abadi motor sentral Yamaha makassar.



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan maksud untuk mencari pengaruh *variable independen* (variable bebas) dengan *variable dependen* (variable terikat). Dengan metode ini diharapkan dapat menjelaskan fenomena berdasarkan data dan informasi yang diperoleh.

Sugiyono, (2013 : 13) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada sifat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian. Analisis dan bersifat kuantitatif (statistik) dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

#### B. Lokasi dan Waktu Penelitian

##### 1. Lokasi

Penelitian ini dilakukan di PT Suraco jaya abadi motor sentral Yamaha makassar,yang beralamat di Jl. A.P.Pettarani No.18,Tamamaung, Panakkukang, Kota Makassar, Sulawesi Selatan.

## 2. Waktu

Penelitian ini dilakukan hingga pada masa penyelesaian proposal ini kurang lebih dua bulan terhitung mulai bulan Juni- Juli 2019.

### C. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Berikut penjelasan dari masing-masing variable:

#### 1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi, yang menyebabkan timbulnya atau berubahnya variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kualitas kehidupan kerja, Pengembangan karir dan Penghargaan.

Definisi Operasional Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1) , Pengembangan Karir (X2) dan Penghargaan (X3).

1. Kualitas kehidupan kerja (X1), Menurut Sugiyono (2013:36), Kualitas kehidupan kerja dipandang sebagai sekumpulan persepsi karyawan mengenai rasa aman dalam bekerja,kepuasan kerja, serta kondisi untuk tumbuh dan berkembang sebagai manusia yang bertujuan untuk meningkatkan martabat karyawan. Adapun indicator variabel (X1) yaitu Pengaturan jadwal kerja, Kesempatan menerapkan keterampilan, Kesempatan meningkatkan keterampilan, Ketersedian SOP/peraturan dan Kesempatan unjuk kemampuan.

2. Pengembangan karir (X2) Hani handoko (2013:8), pengembangan Karier sebagai Hani handoko (2013:8), pengembangan Karier sebagai suatu urutan promosi atau pemindahan (transfer) lateral ke jabatan –jabatan yang lebih menuntut tanggung jawab atau lokasi lokasi yang lebih baik dalam atau menyilang hierarki hubungan kerja selama kehidupan kerja seseorang. Adapun indicator variabel X2 yaitu Keinginan untuk mencapai prestasi , Memenuhi standar dan Berusaha meningkatkan kemampuan.

3. Penghargaan (X3), Menurut Irmayanti (2013:3) *reward* disebut juga imbalan intrinsik yaitu imbalan yang merupakan bagian dari pekerjaan itu sendiri, imbalan tersebut mencakup rasa penyelesaian, prestasi, otonomi dan pertumbuhan. Adapun indicator variabel X3 yaitu *Transactional reward* Dan *Relational reward*.

## 2. Variabel Terikat (Dependent Variable)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas, Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Kinerja (Y), Mangkunegara (2013:67), Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indicator variabel (Y) yaitu Ketepatan, Ketelitian Hasil kerja, Menerima dan melaksanakan pekerjaan

Skala pengukuran yang digunakan oleh peneliti untuk menyatakan tanggapan dari responden terhadap setiap pertanyaan yang diberikan adalah

dengan menggunakan Skala Likert. Sugiyono (2017:134) yang dimaksud dengan Skala Likert adalah Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.”

### Skor Pilihan Jawaban

Tabel 3.1

No	Pilihan	Skor
1	(SS) = Sangat Setuju	5
2	(S) = Setuju	4
3	(KS) = Kurang Setuju	3
4	(TS) = Tidak Setuju	2
5	(STS) = Sangat Tidak Setuju	1

#### D. Populasi dan Sampel

##### 1. Populasi

Menurut Arikunto (2013: 173) populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Jadi yang dimaksud populasi adalah individu yang memiliki sifat yang sama walaupun prosentase kesamaan itu sedikit, atau dengan kata lain

seluruh individu yang akan dijadikan sebagai obyek penelitian. Berdasarkan penjelasan tersebut, populasi yang dipilih peneliti dalam penelitian ini adalah karyawan yang terdaftar di PT Suraco jaya abadi motor, Makassar. Karyawan yang tercatat di PT Suraco jaya abadi motor makassar saat ini berjumlah 36 orang.

## 2. Sampel

Arikunto (2013: 174) berpendapat bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. jika jumlah populasi tidak lebih besar 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasi tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100 % jumlah populasi yang ada pada PT. Suraco jaya Abadi Motor Sentral Yamaha Makassar yaitu sebanyak 36 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai Teknik sensus

## E. Teknik Pengumpulan Data

### 1. Studi lapangan

Metode ini digunakan sebagai salah satu piranti dalam pengumpulan data berdasarkan pengamatan secara langsung terhadap unsur-unsur yang berhubungan dengan pengaruh Kualitas kehidupan kerja, Pengembangan

karir dan penghargaan terhadap kinerja karyawan di PT. Suraco jaya abadi motor, Makassar.

## 2. Study Pustaka

Study Pustaka yaitu data yang diperoleh melalui buku, jurnal, dan artikel lainnya.

## 3. Kuesioner

Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data dengan mengajukan sejumlah pertanyaan secara tertulis yang diberikan kepada responden dengan maksud untuk memperoleh data yang akurat dan falid.

## F. Metode Analisis

Teknik analisis data yang digunakan untuk melihat adanya faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada penelitian ini di gunakan beberapa teknik analisis data diantaranya :

### 1. Regresi linear berganda.

Gozali (2013:96) Analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan independen. Secara umum persamaan regresi berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

- a = Konstanta
- $X_1$  = Kualitas kehidupan kerja
- $X_2$  = Pengembangan karir
- $X_3$  = Penghargaan
- $b_1, b_2, b_3$  = Koefisien regresi
- e = error

## 2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

### 1. Uji Validitas

Sugiyono (2017:2) uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Kriteria penilaian uji validitas adalah:

1. Apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  table, maka kuesioner tersebut valid.
2. Apabila  $r$  hitung  $<$   $r$  table, maka dapat dikatakan item kuesioner tidak valid.

### 2. Uji Reliabilitas

Sugiyono, (2017:2 ). Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kestabilan suatu alat ukur. Konsep reliabilitas dalam arti reliabilitas alat ukur berkaitan erat dengan masalah kekeliruan pengukuran. Kekeliruan pengukuran sendiri menunjukkan sejauh mana

inkonsisten hasil pengukuran terjadi apabila dilakukan pengukuran ulang terhadap kelompok subyek yang sama.

Cara menghitung tingkat reliabilitas suatu data yaitu dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Kuesioner dikatakan variabel apabila nilai  $r$  Cronbach Alpha  $> 0,6$ . Pada umumnya reliabilitas kurang dari 0,6 dianggap tidak reliable, jika reliabilitas berada pada kisaran 0,7 akan diterima, dan apabila 0,8 maka dianggap reliabel. Adapun perhitungan reliabilitas menggunakan bantuan independent program SPSS.

### 3. Uji asumsi klasik

Sebelum dilakukan pengujian analisis regresi linier berganda terhadap hipotesis penelitian, maka terlebih dahulu perlu dilakukan suatu pengujian asumsi klasik atas data yang akan diolah sebagai berikut :

#### 1. Uji Normalitas

Imam Ghazali, (2011: 160-165) Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji  $t$  dan  $F$  mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji statistik Kolmogorov-Smirnov Test. 52 Residual

berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi  $>0,05$  (Imam Ghozali, 2011: 160-165)

## 2. Uji Multikolinieritas

Imam Ghozali (2011: 105-106) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk menguji multikolinieritas dengan cara melihat nilai VIF masing-masing variabel independen, jika nilai VIF  $< 10$ , maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinieritas

## 3. Uji Heteroskedastisitas

Imam Ghozali, (2011: 139-143) Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk melakukan uji heteroskedastisitas, yaitu uji grafik plot, uji park, uji glejser, dan uji white. Pengujian pada penelitian ini menggunakan Grafik Plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

## 4. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan positif antara dua variabel X dengan Y dan

hipotesis tentang statistik ( $H_a$ ) yaitu hipotesis tentang adanya hubungan antara variabel X dengan variabel Y. Pada umumnya jika  $H_0$  ditolak maka  $H_0$  diterima.

a. Uji t

Uji t dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independent (Kualitas kehidupan kerja, Pengembangan karir dan penghargaan) secara individual dalam menerangkan variabel dependent (kinerja karyawan)

b. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel-variabel independent secara simultan (bersama-sama).

5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel independent dengan variabel dependent. Nilai  $R^2$  yang semakin mendekati 1 maka variabel independent yang erat dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi ( $R$ ) antara 0 dengan 1.

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Objek Penelitian

##### 1. Sejarah Berdirinya PT. Suraco Jaya Abadi Motor Sentral Yamaha

###### **Makassar**

PT. Suraco jaya Abadi Motor Sentral Yamaha Makassar adalah salah satu perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang penjualan kendaraan bermotor roda dua. Didirikan pada tanggal 1 february 1990 sesuai dengan Akte pendirian nomor 10 dari kantor notaries Ny. Puji redjeki Irawati . SH. dan Akte perubahan notaris Mahmud said . SH Nomor 188 tanggal 22 september 1997. Dimana perusahaan di bentuk perseroan terbatas (PT) dengan komposisi saham Rizal Tandiawan 65% dan Jacky purnama 35% sejak didirikan, PT. Suraco Jaya Abadi Motor di Makassar dengan status perusahaan main dialer untuk penjualan kendaraan beroda dua dengan merek Yamaha dengan wilayah pemasarannya meliputi seluruh wilayah Sulawesi yaitu Sulawesi selatan, Sulawesi tengah , Sulawesi tenggara, dan Sulawesi utara. PT Suraco Jaya Abadi Motor Makassar dalam pemasarannya mampu bersaing dengan dialer dialer lainnya, yang menjadi distributor kendaraan roda dua lainnya.

PT. Suraco Jaya Abadi Motor Makassar pada saat pertama didirikan berlokasi di jalan Sulawesi nomor 84-86 Makassar dan pada tahun 1996 kantor tersebut telah resmi menjadi kantor cabang. Kemudian pada tahun 1996 tersebut PT. Suraco Jaya Abadi Motor Makassar pindah ke kantor barunya di

jalan Andi pangeran Pettarani. Di mana kantor tersebut berfungsi sebagai pusat dan sekaligus Show room untuk semua jenis kendaraan bermotor khususnya yang bermerek Yamaha. Pada Kantor inilah seluruh aktivitas salah satu syarat yang cukup penting bagi suatu perusahaan agar dapat berjalan dengan lancar sebagaimana yang diharapkan , yaitu apabila terdapat pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab dan dinyatakan dengan jelas juga salah satu syarat untuk mendorong kerja sama yang baik untuk meningkatkan produktifitas pekerja serta memperlancar pekerjaan dalam perusahaan sangatlah di perlukan struktur organisasi yang baik yang dapat menimbulkan suasana dimana keputusan yang perseorangan maupun golongan dalam perusahaan dapat terwujud.

## **2. Visi dan Misi**

### **a. Visi**

1. Menjadikan perusahaan distributor motor, produk dan jasa pendukung yang memiliki jaringan pemasaran terbesar di Indonesia.
2. Menjadi perusahaan yang terpercaya, meliputi sumber daya manusia yang handal, system pengelolaan keuangan solid, dan infrastruktur yang tepa guna.

### **b. Misi**

1. Melakukan terobosan dan analisi untuk pengembangan bisnis dalam membentuk jaringan-jaringan (penjualan, perawatan, dan suku cadang ) baru di seluruh Indonesia.

2. Memastikan terjadinya pertumbuhan penjualan dan pangsa pasar di setiap wilayah operasional.
3. Melakukan strategi bisnis perusahaan didukung oleh strategi kebijakan yang optimal
4. Mengembangkan dan menempatkan karyawan sesuai dengan tuntutan kompetensi jabatan sehingga karyawan memiliki kapasitas serta dapat menjalankan tugas-tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.
5. Menerapkan standar operasional yang tepat guna, sebagai landasan kerja untuk menghasilkan kinerja yang optimal.
6. Mengembangkan sistem infrastruktur, informasi teknologi serta sumber daya fisik yang tepat guna dan terintegrasi dengan departemen terkait, sesuai standar yang berlaku.

### **3. Struktur Organisasi PT. Suraco Jaya Abadi Motor Sentral Yamaha Makassar**

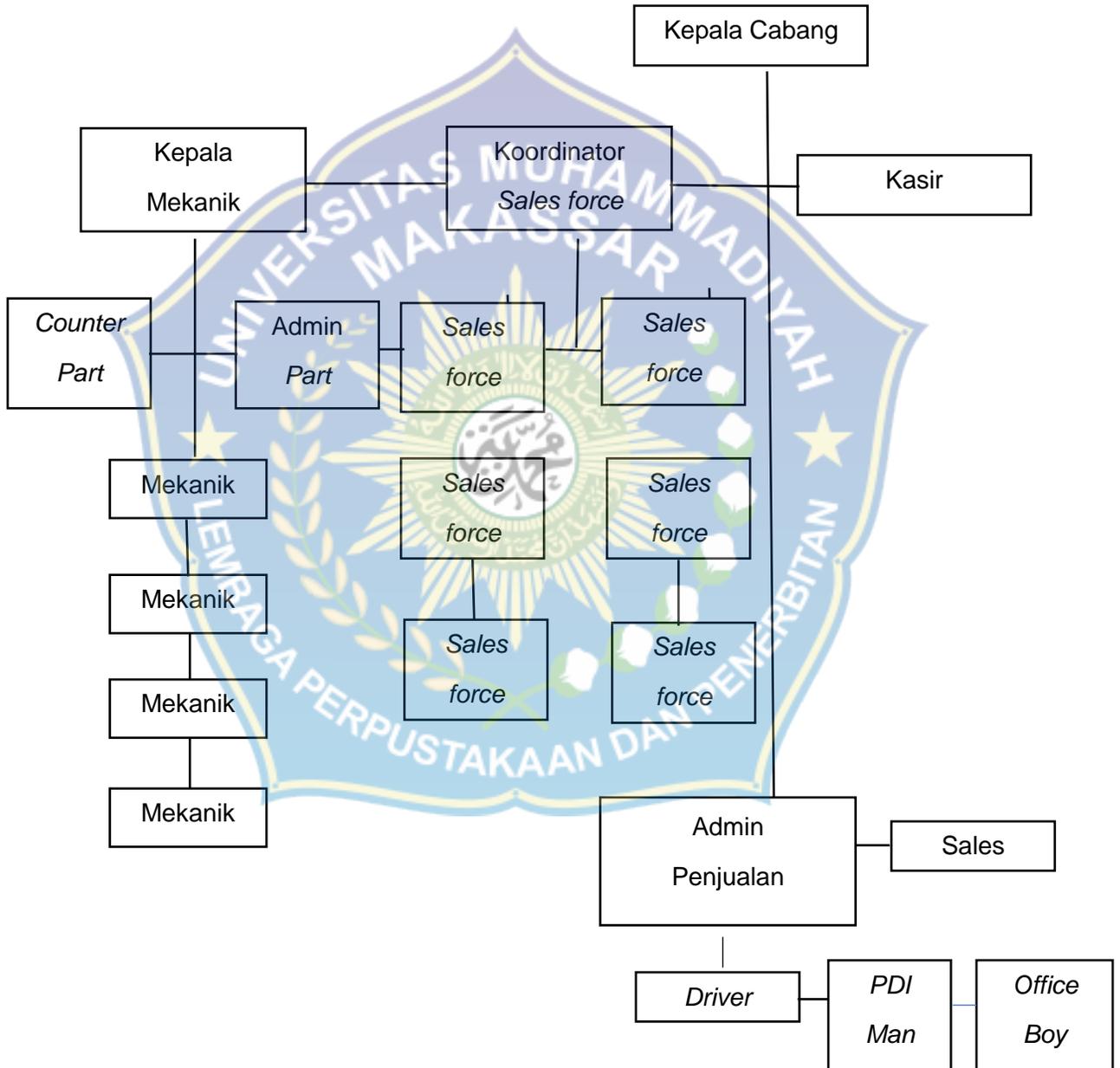
Salah satu persyaratan yang cukup penting bagi setiap perusahaan agar dapat berjalan lancar sebagaimana yang diharapkan yaitu apabila terjadi pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang dinyatakan dengan jelas, maka diharapkan dapat mendorong kerjasama dengan baik untuk meningkatkan produktifitas pekerja serta keinginan untuk melakukan sesuatu yang sempurna sehingga dapat memperlancar pekerjaan dalam perusahaan, sangatlah diperlukan suatu struktur organisasi yang baik dapat menimbulkan suasana dimana keputusan yang perorangan maupun golongan dalam perusahaan dapat terwujud.

Hal ini penting karena adanya struktur organisasi yang baik akan menimbulkan kesimpangsiuran dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan. Dengan kata lain, garis komando dalam struktur organisasi haruslah digambarkan dengan jelas agar setiap bagian dapat mengkoordinir semua bagiannya masing-masing dengan baik sehingga kemungkinan kerjasama yang baik akan mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Dalam menjelaskan suatu perusahaan kepada pihak-pihak yang membutuhkan, maka dianggap perlu untuk menyusun suatu struktur organisasi agar nampak secara jelas bagaimana proses pelaksanaan dari kegiatan dan jabatan tersebut.



Skema Gambar 4.1

Struktur Organisasi PT. Suraco Jaya Abadi Motor Sentral Yamaha  
Makassar



#### 4. Uraian Tugas PT. Suraco Jaya Abadi Motor Sentral Yamaha Makassar

Berdasarkan Struktur organisasi tersebut, maka digariskan uraian tugas masing-masing bagian sebagai berikut:

##### 1. Kepala Cabang

- a. Memimpin perusahaan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari secara operasional.
- b. Melaksanakan program perusahaan secara terpadu
- c. Mempunyai wewenang dalam pengambilan keputusan sesuai Batasan pendelegasian.
- d. Menandatangani surat-surat sesuai dengan wewenang.
- e. Menandatangani bukti penerimaan pengeluaran kas atau bank sesuai pendelegasian wewenangnya.
- f. Mengkoordinir, mengatur dan mengawasi serta terhadap tugas masing-masing bagian dan bertanggung jawab kepada pimpinan perusahaan.

##### 2. Kasir

- a. Memberikan pelayanan kepada pelanggan
- b. Melaksanakan kebersihan
- c. Mempersiapkan sarana kerja yang diperlukan
- d. Melakukan pengawasan dan pencegahan barang hilang
- e. Menerima Penitipan barang
- f. Melakukan proses transaksi penjualan langsung
- g. Pemajangan barang (*display*)
- h. Persiapan *retur* barang

- i. Informasi dan penawaran program promosi
  - j. Pencetakan barang
  - k. *Stock opname*
  - l. Penyebaran *Leaflet*
3. Koordinator Sales Force
- a. Mengkoordinir, mengatur dan mengawasi serta bertanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas pada bagian pemasaran..
  - b. Menetapkan strategi pemasaran.
  - c. Mengumpulkan data, menyiapkan data dan informasi tentang situasi pasar.
  - d. Bertanggung jawab kepada manajer pemasaran.
  - e. Menyusun rencana kerja di masa yang akan datang.
  - f. Mengadakan event-event sebagai bentuk promosi penjualan.
4. Sales Force
- a. Membuat daftar pelanggan prospek sesuai dengan segmentasi yang diinginkan perusahaan
  - b. Melakukan proses penjualan sesuai daftar target yang sudah di tentukan dan disepakati Bersama dengan coordinator
  - c. Menyiapkan materi atau *tools* yang akan digunakan dalam proses penjualan ke pelanggan dan melakukan presentasi
  - d. Melakukan proses penjualan mulai dari awal perkenalan, negosiasi sampai dengan pembuatan kontrak dengan pelanggan

- e. Membuat laporan aktivitas sales mingguan dengan format laporan yang sudah ditentukan
  - f. Membina divisi-divisi lain dibantu oleh koordinator untuk proses internal yang terkait proses penjualan pelanggan. Secara terus menerus menambah pengetahuan terhadap produk atau layanan yang akan dijual dan selalu berusaha meningkatkan kemampuan pembinaan hubungan dan penjualan ke pelanggan.
  - g. Mengikuti proses *tender* awal sejak pendaftaran, *aannuijizing*, submit penawaran dan jika menang maka harus melakukan proses monitoring aktivitas pelanggan dan sampai dengan pembuatan kontrak dengan pelanggan.
  - h. Memelihara pelanggan yang sudah diperoleh dari menang tender dan mempersiapkan diri mengikuti tender berikutnya
5. Kepala mekanik bertugas menyelesaikan tugas-tugas yang sekiranya tidak mampu dilakukan oleh sang mekanik. Biasanya kepala mekanik ini adalah rang yang sudah ahli atas problem-problem yang adan pada sepesa motor yang telah menguasai secara utuh apa itu mesin yang sesungguhnya dan mampu melakukan modifikasi diluar atauran-aturan yang ada.
6. *Counter part*
- a. Mengkoordinir, mengatur dan mengawasi serta bertanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas di bidang *counter part*.
  - b. Mengadakan penjualan *counter par*.
  - c. Bertanggung jawab kepada pimpinan perusahaan

d. Tugas lain adalah bertujuan untuk kemajuan perusahaan

7. Admin *part*

a. Melakukan control dan bertanggung jawab secara fisik atas Gudang *spare part* dalam penerimaan, penyimpanan dan pengeluaran.

b. Melakukan pengaturan penempatan dan kontrol fisik maupun fungsi.

c. Pendapatan *stock spare part* atas data fisik dan data administrasi *spare part*.

d. *Update* atas *stock spare part*

e. Menyediakan kebutuhan *spare part* yang diperlukan oleh teknisi.

8. Mekanik bertanggung jawab atas *service* atau memperbaiki kerusakan yang dibantu oleh asisten mekanik.

9. Admin penjualan

a. Menyusun program penjualan.

b. Mendistribusikan produk-produk ke berbagai *dealer*.

c. Mengkoordinir dan mengatur pelaksanaan tugas pada cabang-cabang dan dealer-dealer.

d. Bertanggung jawab kepada manajer pemasaran

10. Driver

a. Menerima barang serta surat jalan, surat serah terima barang dari bagian *service*.

b. Mengirimkan barang ke pembeli dan meminta tanda tangan pada surat serah terima barang.

c. Menyerahkan surat serah terima barang lembar pertama ke pembeli.

- d. Menyerahkan surat serah terima barang lembar ke dua ke bagian *marketing intern* untuk arsip.
11. Sales counter bertugas mencapai target penjualan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Cara yang ditekankan adalah “ *good service is good bussines*” dan *costumer service satisfaction*”.
12. PDI *Man (pre delivery inspection)* bertugas mengecek kelengkapan dan kondisi sebuah kendaraan dari *showroom* atau *dealer* sebelum diantar ke konsumen.
13. *Office boy*
- Mebersihkan dan merapikan meja, kursi, computer dan perlengkapan lainnya.
  - Menyediakan minuman untuk karyawan maupun tamu.
  - Mengirim/mengambil dokumen antar divisi/bagian.
  - Melayani permintaan *fotocopy/faksmil*.
  - Memberikan dan menyiapkan

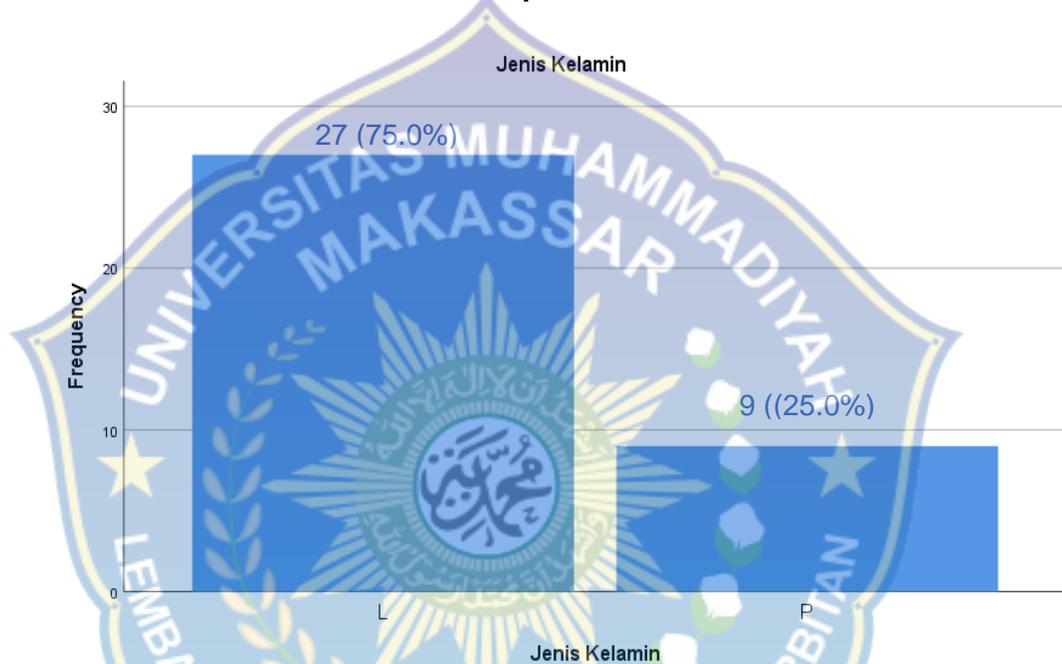
## **B. Penyajian Data (Hasil Penelitian)**

Responden pada penelitian ini ialah karyawan PT. Suraco jaya abadi motor sentral Yamaha makassar. Jumlah responden yang digunakan ialah sebanyak 36 responden. Karakteristik responden yang penulis dapatkan ialah meliputi Jenis kelamin, Usia, dan Jabatan. Pengetahuan tentang karakteristik responden perlu dilakukan karena merupakan informasi tambahan dari penelitian ini. Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka disajikan data sebagai berikut :

## 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Analisis responden berdasarkan jenis kelamin ialah untuk mengetahui seberapa banyak responden Laki-laki dan Perempuan dalam penelitian ini.

**Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**



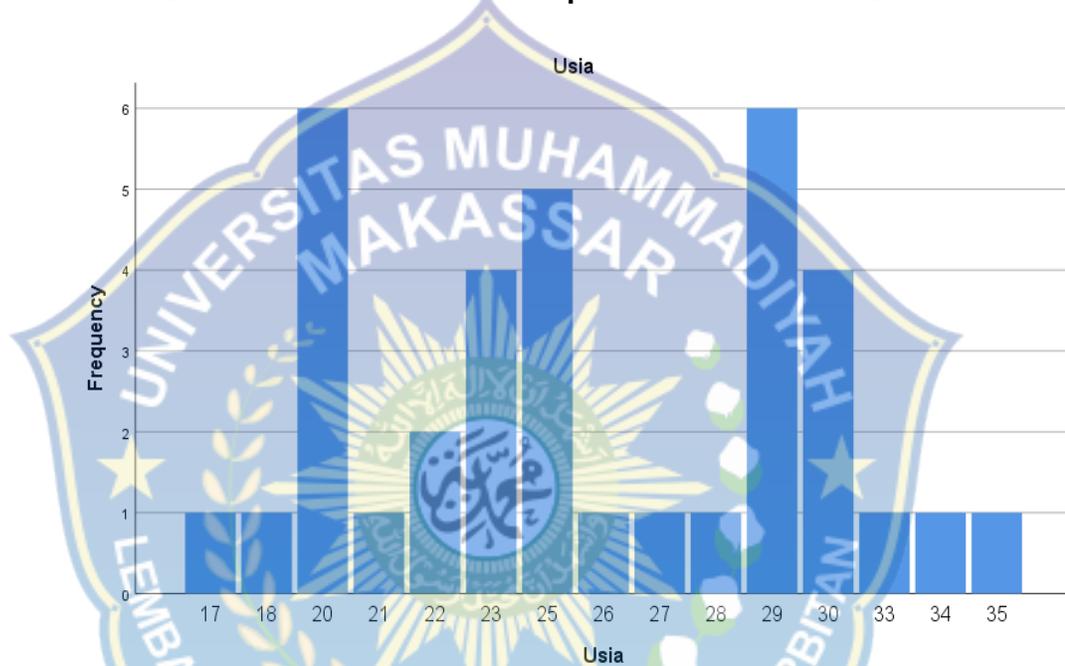
*(Sumber : Data primer yang diolah peneliti. 2019)*

Berdasarkan Gambar 4.2 diatas menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin Laki-laki mendominasi dalam penelitian ini yaitu sebesar 27 orang (75.0%), serta responden perempuan sebesar 9 orang (25.0%)

## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Analisis usia pada responden dimaksudkan untuk mengetahui usia rata-rata responden dalam penelitian ini.

**Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**



*(Sumber : Data primer yang diolah peneliti. 2019)*

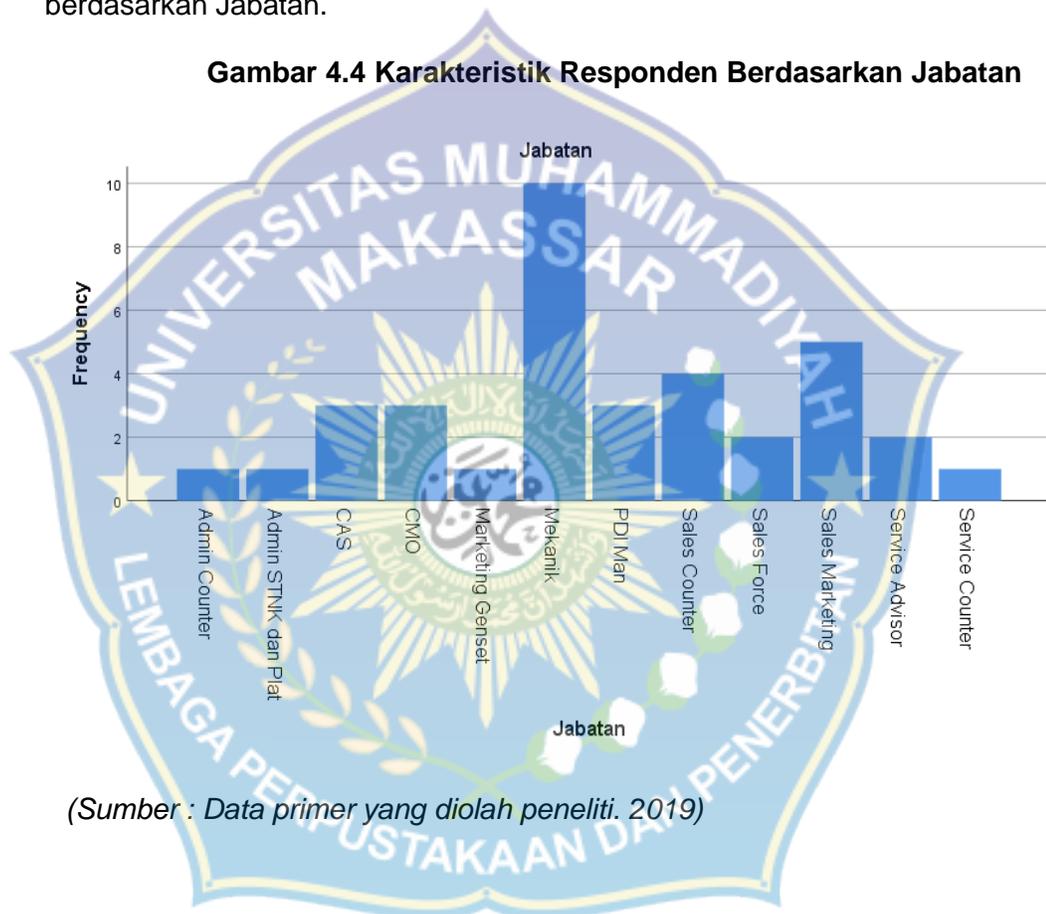
Berdasarkan gambar 4.3 diatas menunjukkan bahwa dari 36 responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini diketahui berusia diantara 17 sampai 35 tahun. Responden yang berusia 17-18 tahun sebanyak 2 orang (5,6%), 20 tahun sebanyak 6 orang (16.7%), 21 tahun sebanyak 1 orang (2.8%), 22 tahun 2 orang (5.6%), 23 tahun 4 orang (11.1%), 25 tahun 5 orang (13.9%), 26-28 tahun 3 orang (8.4%), 29 tahun 6 orang (16.7%), 30 tahun 4

orang (11.1%), 33 -35 tahun 3 orang (8.4. Responden yang berusia 20 tahun dan 29 tahun dengan presentase 16.7% mendominasi dalam penelitian ini.

### 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Karakteristik responden berikut ini merupakan responden yang berdasarkan Jabatan.

**Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan**



(Sumber : Data primer yang diolah peneliti. 2019)

Berdasarkan gambar 4.4 di atas dijelaskan bahwa karyawan dengan jabatan admin counter sebanyak 1 orang (2.8%), admin STNK dan Plat sebanyak 1 orang (2.8%), CAS sebanyak 3 orang (8.3%), CMO sebanyak 3 orang (8.3%), Marketing genset sebanyak 1 orang (2.8), Mekanik sebanyak 10 orang (27.8%), PDI Man sebanyak 3 orang (8.3%), sales counter sebanyak 4

orang (11.1%), sales force sebanyak 2 orang (5.6%), sales marketing sebanyak 5 orang (13.9%), service advisor sebanyak 2 orang (5.6%), serta service counter sebanyak 1 orang (2.8%). Responden dengan jabatan mekanik 10 orang dengan presentase 27.8% yang mendominasi dalam penelitian ini.

### C. Deskripsi Data Variabel Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan melalui penyebaran kuesioner manual terhadap 36 responden, ditemukan jawaban responden terhadap masing-masing variabel dengan rentang skor jawaban 1-5 sebagaimana dilampirkan pada bagian lampiran. Dibawah ini akan dijelaskan satu per satu variabel-variabel dalam penelitian ini.

#### 1. Deskripsi Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1)

Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1) pada penelitian ini diukur melalui 4 butir pernyataan dengan skala likert 1-5. Hasil tanggapan responden terhadap variabel Kualitas Kehidupan Kerja dapat dijelaskan dalam tabel berikut ini :

#### Tanggapan responden mengenai variabel Kualitas Kehidupan Kerja

No	PERNYATAAN	SKOR					RATA-RATA
		SS	S	KS	TS	STS	
1	X1.1	12	22	1	0	1	4,22
2	X1.2	17	19	0	0	0	4,47
3	X1.3	10	25	1	0	0	4,25
4	X1.4	17	19	0	0	0	4,47
<b>SKOR RATA-RATA</b>							<b>17,41</b>

Tabel 4.1

*(Sumber : Lampiran 3 distribusi frekuensi )*

Berdasarkan tabel 4.1 diatas ditunjukkan bahwa pernyataan pertama didominasi dengan jawaban setuju sebesar 22 responden (61.1%), kemudian jawaban sangat setuju sebesar 12 responden (33.3%), dan jawaban kurang setuju dan sangat tidak setuju sebesar 1 responden (2.8%). Hal ini menunjukkan responden pada umumnya puas dengan jam kerja yang telah berlaku diperusahaan.

Pernyataan kedua jawaban setuju paling banyak muncul sebesar 19 responden (52.8%), jawaban sangat setuju sebesar 17 responden (47.2%) serta untuk jawaban tidak setuju, kurang setuju dan sangat tidak setuju 0 responden. Hal ini menunjukkan responden pada umumnya puas terhadap kesempatan untuk berkembang menjadi lebih professional yang diberikan perusahaan .

Pernyataan ketiga didominasi dengan jawaban setuju sebesar 25 responden (69.4%), jawaban sangat setuju sebesar 10 responden (27.8%), jawaban kurang setuju sebanyak 1 responden (2.8%), serta untuk jawaban tidak setuju, dan sangat tidak setuju 0 responden Hal ini menunjukkan bahwa responden pada umumnya puas dengan otonomi ( kesempatan untuk mengambil keputusan) saat melakukan pekerjaan

Pernyataan keempat didominasi dengan jawaban setuju sebesar 19 responden (52.8%), jawaban sangat setuju sebesar 17 responden (47.2%) serta untuk jawaban tidak setuju, kurang setuju dan sangat tidak setuju 0

responden. Hal ini menunjukkan bahwa responden pada umumnya merasa nyaman jika bekerja secara team.

Dari keempat pernyataan yang diajukan kepada responden, sebagian besar menyatakan setuju, sangat setuju dan kurang setuju sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

## 2. Deskripsi Variabel Pengembangan Karir (X2)

Variabel Pengembangan Karir (X2) pada penelitian ini diukur melalui 4 butir pernyataan dengan skala likert 1-5. Hasil tanggapan responden terhadap variabel Pengembangan Karir dapat dijelaskan dalam tabel berikut ini :

### Tanggapan responden mengenai variabel Pengembangan Karir

Tabel 4.2

No	PERNYATAAN	SKOR					RATA-RATA
		SS	S	KS	TS	STS	
1	X2.1	14	22	0	0	0	4,38
2	X2.2	14	22	0	0	0	4,38
3	X2.3	16	19	1	0	0	4,41
4	X2.4	14	19	3	0	0	4,30
5	X2.5	17	15	4	0	0	4,36
<b>SKOR RATA-RATA</b>							<b>21,83</b>

(Sumber : Lampiran 3 distribusi frekuensi)

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dijelaskan bahwa pada pernyataan pertama jawaban didominasi dengan pilihan setuju sebesar 22 responden

(61.1%), jawaban sangat setuju sebesar 14 responden (38.9%) serta untuk jawaban kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju 0 responden. Hal ini menunjukkan bahwa responden pada umumnya setuju jika prestasi kerja menjadi pertimbangan dalam pengembangan karir karyawan.

Pernyataan kedua didominasi dengan jawaban setuju sebesar 22 responden (61.1%), jawaban sangat setuju sebesar 14 responden (38.9%) serta untuk jawaban kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju 0 responden. Hal ini menunjukkan bahwa responden pada umumnya setuju jika kesempatan untuk mengembangkan karir terbuka bagi semua karyawan

Pernyataan ketiga didominasi dengan jawaban setuju sebesar 19 responden (52.8%), jawaban sangat setuju sebesar 16 responden (44.4%), jawaban kurang setuju sebanyak 1 responden (2.8%), jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju 0 responden. Hal ini menunjukkan bahwa Atasan selalu membantu karyawan dalam pengembangan karirnya.

Pernyataan keempat didominasi dengan jawaban setuju sebesar 19 responden (52.8%), jawaban sangat setuju sebesar 14 responden (38.9%), jawaban kurang setuju sebesar 3 responden (8.3%), serta jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju 0 responden. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju jika kesetiaan terhadap organisasi juga menjadi tolak ukur dalam pengembangan karir karyawan.

Pernyataan kelima didominasi dengan jawaban sangat setuju sebesar 17 responden (47.2%) jawaban setuju sebesar 15 responden (41.7%), jawaban kurang setuju sebanyak 4 responden (2.8%), jawaban tidak setuju dan sangat

tidak setuju 0 responden. Hal ini menunjukkan responden sangat setuju bahwa organisasi mendorong karyawan untuk belajar dan berkeaktivitas.

Dari kelima pernyataan yang diajukan kepada responden, sebagian besar menyatakan setuju dan sangat setuju sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### 3. Deskripsi Variabel Penghargaan (X3)

Variabel penghargaan (X3) pada penelitian ini diukur melalui 5 butir pernyataan dengan skala likert 1-5. Hasil tanggapan responden terhadap variabel pelatihan dapat dijelaskan dalam tabel berikut ini :

**Tanggapan responden mengenai variabel Penghargaan**

**Tabel 4.3**

No	PERNYATAAN	SKOR					RATA-RATA
		SS	S	KS	TS	STS	
1	X3.1	9	24	3	0	0	<b>4,16</b>
2	X3.2	8	25	3	0	0	<b>4,13</b>
3	X3.3	12	22	2	0	0	<b>4,22</b>
4	X3.4	18	18	0	0	0	<b>4,5</b>
5	X3.5	17	18	1	0	0	<b>4,44</b>
<b>SKOR RATA-RATA</b>							<b>21,45</b>

*(Sumber Lampiran 3 distribusi frekuensi)*

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dijelaskan bahwa pada pernyataan pertama jawaban didominasi dengan pilihan setuju sebesar 24 responden (66.7%), jawaban sangat setuju sebesar 9 responden (25.0%), jawaban kurang setuju

sebesar 3 orang (8.3) serta untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju 0 responden. Hal ini menunjukkan bahwa responden pada umumnya setuju jika Gaji yang diterima sesuai dengan beban pekerjaan yang dilakukan.

Pernyataan kedua didominasi dengan jawaban setuju sebesar 25 responden (69.4%), jawaban sangat setuju sebesar 8 responden (22.2%), jawaban kurang setuju sebanyak 3 responden (8.3), serta untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju 0 responden. Hal ini menunjukkan bahwa responden pada umumnya setuju jika Tunjangan yang disediakan perusahaan sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan.

Pernyataan ketiga didominasi dengan jawaban setuju sebesar 22 responden (5.6%), jawaban sangat setuju sebesar 12 responden (33.3%), jawaban kurang setuju sebanyak 2 responden (5.6%), jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju 0 responden. Hal ini menunjukkan bahwa responden mendapatkan bonus dari perusahaan jika menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Pernyataan keempat dengan jawaban setuju dan sangat setuju masing-masing sebesar 18 responden (50.0%), serta jawaban kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju 0 responden. Hal ini menunjukkan bahwa responden sangat setuju jika Dukungan dan pujian dari atasan serta rekan kerja membuat karyawan senang dan merasa dihargai.

Pernyataan kelima didominasi dengan jawaban setuju sebesar 18 responden (50.0%) jawaban sangat setuju sebesar 17 responden (47.2%), jawaban kurang setuju sebanyak 1 responden (2.8%), jawaban tidak setuju

dan sangat tidak setuju 0 responden. Hal ini menunjukkan responden setuju bahwa perusahaan memberikan *reward* (Penghargaan) kepada karyawan jika disiplin dalam bekerja

Dari kelima pernyataan yang diajukan kepada responden, sebagian besar menyatakan setuju dan sangat setuju sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel penghargaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### 4. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Kinerja Karyawan (Y) pada penelitian ini menggunakan 5 butir pernyataan dengan skala likert 1-5. Hasil tanggapan responden dapat dijelaskan pada tabel dibawah ini.

**Tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan**

**Tabel 4.4**

No	PERNYATAAN	SKOR					RATA-RATA
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Y1.1	15	21	0	0	0	36
2	Y1.2	16	20	0	0	0	36
3	Y1.3	13	22	1	0	0	36
4	Y1.4	13	22	1	0	0	36
5	Y1.5	18	17	1	0	0	36
<b>RATA-RATA</b>		<b>75</b>	<b>102</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>180</b>

*(Sumber : Lampiran 3 distribusi frekuensi)*

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dijelaskan bahwa pada pernyataan pertama jawaban didominasi dengan pilihan setuju sebesar 21 responden (58.3%), jawaban sangat setuju sebesar 15 responden (41.7%) serta untuk

jawaban kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju 0 responden. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan bekerja sesuai dengan prosedur dan jadwal yang telah ditetapkan perusahaan.

Pernyataan kedua didominasi dengan jawaban setuju sebesar 220 responden (55.6%), jawaban sangat setuju sebesar 16 responden (4.4%), serta untuk jawaban kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju 0 responden. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan berperilaku positif dalam bekerja, berhubungan secara efektif dengan rekan kerja dan pihak lain.

Pernyataan ketiga didominasi dengan jawaban setuju sebesar 22 responden (61.1%), jawaban sangat setuju sebesar 13 responden (36.1%), jawaban kurang setuju sebesar 1 responden (2.8%), serta jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju 0 responden. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju jika menyelesaikan tugas sesuai dengan keterampilan karyawan.

Pernyataan keempat didominasi dengan jawaban setuju sebesar 22 responden (61.1%), jawaban sangat setuju sebesar 13 responden (36.1%), jawaban kurang setuju sebesar 1 responden (2.8%), serta jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju 0 responden. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Menyelesaikan tugas dalam batas waktu yang diberikan.

Pernyataan kelima didominasi dengan jawaban sangat setuju sebesar 18 responden (50.0%), jawaban setuju sebesar 17 responden (47.2%), jawaban kurang setuju sebesar 1 responden (2.8%), serta jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju 0 responden. Hal ini menunjukkan bahwa

karyawan Mengidentifikasi masalah kemudian mencari solusi masalah tersebut berdasarkan informasi yang akurat dan relevan.

#### **D. Analisis dan Interpretasi (Pembahasan)**

##### **a. Hasil Analisis Data**

Penulis pada penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji F, Uji t dan uji koefisien determinasi untuk menguji hipotesis dan diajukan oleh peneliti. Jawaban ini dihitung berdasarkan hasil angket manual yang telah disebar kepada 36 responden, dimana terdiri dari 14 butir pernyataan berkaitan dengan variabel-variabel X dan 5 butir pernyataan berkaitan dengan variabel Y.

##### **1. Uji Validitas**

Uji validitas dapat digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat ukur dapat mengungkapkan sesuatu yang ingin di ukur. Jika  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  maka butir pernyataan atau indikator tersebut dapat dinyatakan valid. Sedangkan apabila  $r_{hitung}$  lebih kecil dari  $r_{tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan tersebut tidak valid dan juga tidak dapat digunakan. Pada penelitian ini peneliti menggunakan taraf signifikansi 5%. Berikut adalah tabel 4.5 merupakan hasil pengujian validitas :

#### **Hasil Pengujian Validitas**

**Tabel 4.5**

No	Variabel	Nilai r		Nilai sig.	Keterangan
		Hitung	Tabel		
	<b>Kualitas Kehidupan Kerja (X1)</b>				
1	X1.1	.796	0.3291	.000	Valid
2	X1.2	.832	0.3291	.000	Valid
3	X1.3	.759	0.3291	.000	Valid
4	X1.4	.536	0.3291	.000	Valid
	<b>Pengembangan Karir (X2)</b>				
5	X2.1	.804	0.3291	.000	Valid
6	X2.2	.804	0.3291	.000	Valid
7	X2.3	.829	0.3291	.000	Valid
8	X2.4	.822	0.3291	.000	Valid
9	X2.5	.880	0.3291	.000	Valid
	<b>Penghargaan (X3)</b>				
10	X3.1	.821	0.3291	.000	Valid
11	X3.2	.838	0.3291	.000	Valid
12	X3.3	.833	0.3291	.000	Valid
13	X3.4	.773	0.3291	.000	Valid
14	X3.5	.796	0.3291	.000	Valid
	<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>				
15	Y1	.887	0.3291	.000	Valid
16	Y2	.906	0.3291	.000	Valid
17	Y3	.708	0.3291	.000	Valid
18	Y4	.878	0.3291	.000	Valid
19	Y5	.792	0.3291	.000	Valid

(Sumber : Lampiran 2 uji validitas dan realibilitas)

Pada tabel 4.5 diatas dapat dilihat bahwa keseluruhan item variabel penelitian memiliki  $r_{hitung} > r_{tabel}$  yaitu pada taraf signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dan  $n = 36$  ( $n = 36-2$ ) maka diperoleh  $r_{tabel}$  sebesar 0.3291, maka dapat dilihat r hasil dari masing-masing item  $> 0.3291$  sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item pada penelitian ini adalah valid untuk digunakan sebagai

instrument dalam penelitian dan pernyataan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur apa yang mestinya diukur.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat digunakan untuk menguji sejauh mana keakuratan suatu alat ukur untuk dapat digunakan dalam penelitian yang sama. Menurut Sugiyono suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel ketika memberikan nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0.6 (*Cronbach Alpha* >0.6). Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 4.6 dibawah :

### Hasil pengujian Reliabilitas

Tabel 4.6

No	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1	Kualitas Kehidupan Kerja (X1)	.798	Reliabel
2	Pengembangan Karir (X2)	.882	Reliabel
3	Penghargaan (X3)	.871	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	.888	Reliabel

(Sumber : Lampiran 2 uji validitas dan realibilitas)

Hasil uji reliabilitas diatas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0.60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari

kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Multikolinieritas

Imam Ghozali (2011:107) tidak terjadi gejala multikolinieritas jika nilai tolerance  $> 0,100$  dan nilai VIF  $< 10,00$ . Pengujian multikolinieritas adalah untuk mengetahui hubungan yang sempurna antar variabel bebas dalam model regresi. Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan nilai Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai tolerance menunjukkan tidak ada variabel yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0.10 dan perhitungan VIF menunjukkan tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat ditunjukkan dalam tabel berikut:

#### Hasil Pengujian Multikolinieritas

Tabel 4.7

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF

(Constant)		
Kualitas Kehidupan Kerja	.233	4.287
Pengembangan Karir	.215	4.655
Penghargaan	.253	3.957

(Sumber : Lampiran 4 uji regresi dan asumsi klasik)

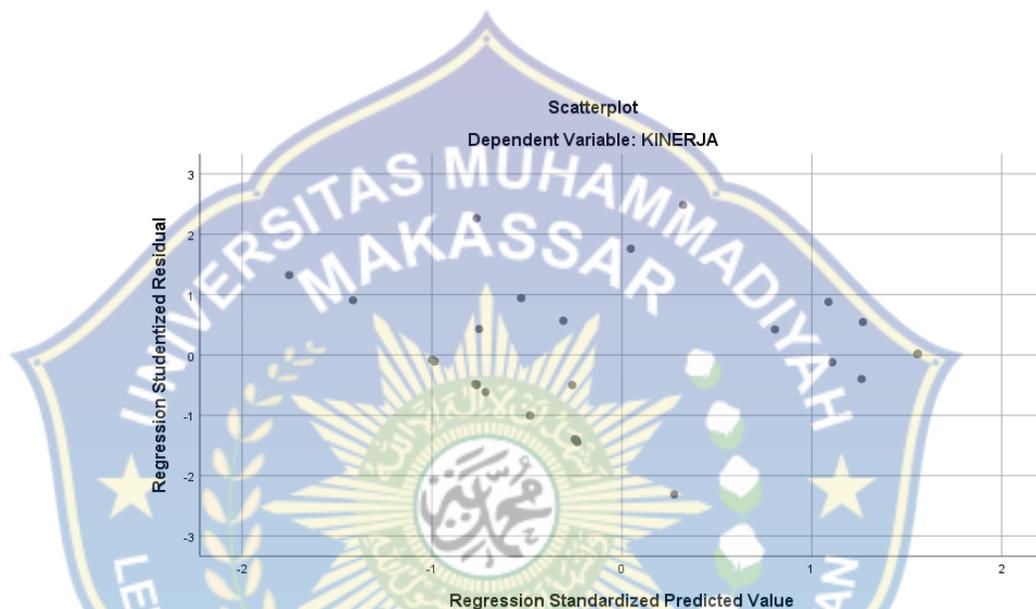
Tabel 4.7 tersebut menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10, sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 0.10, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

#### **b. Uji Heterokedastisitas**

Menurut Imam Ghozali (2011:139) tidak terjadi gejala heterokedastisitas jika tidak ada pola yang jelas (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) pada gambar scatterplots, serta titik-titik menyebar diatas dan di bawah sumbu Y. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat digunakan metode grafik Scatterplot yang dihasilkan dari output program SPSS versi 25, apabila pada gambar menunjukkan tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Maka hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

Berikut hasil pengujian heterokedastisitas melalui gambar grafik scatterplot.

**Gambar 4.5 Uji Heterokedastisitas**



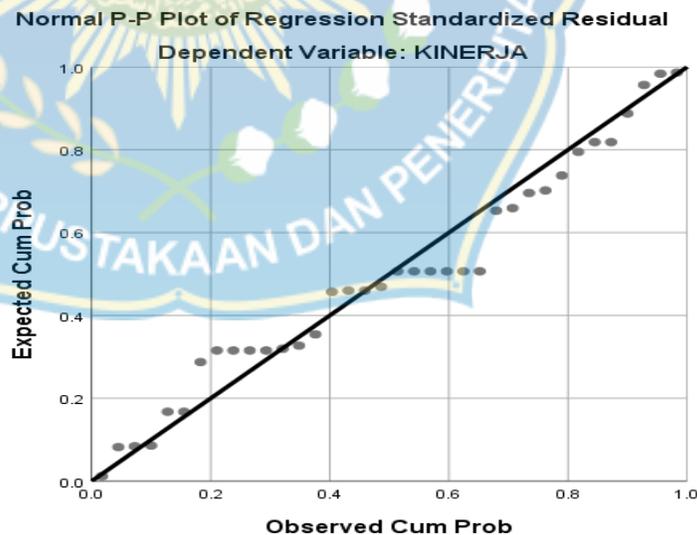
*(Sumber : Lampiran 4 uji regresi dan asumsi klasik)*

Gambar tersebut terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian terjadi heteroskedastisitas. berdasarkan hasil tersebut maka hasil regresi ini kurang bisa dijadikan acuan dalam memprediksinya.

### c. Uji Normalitas

Menurut Imam Ghozali (2011:161) model regresi dikatakan berdistribusi normal jika data plotting atau titik-titik yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, keduanya terdistribusi secara normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas tetapi jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas

**Gambar 4.6 Hasil Pengujian Normalitas**



(Sumber : Lampiran 4 uji regresi dan asumsi klasik)

Gambar 4.6 tersebut didapatkan hasil bahwa semua data berdistribusi secara normal, sebaran data berada disekitar garis diagonal, Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

#### 4. Uji Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi yang baik adalah jika memenuhi persyaratan semua asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolinieritas dan terbebas dari heterokedastisitas. Dari hasil analisis sebelumnya telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan asumsi klasik. Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial dan secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis regresi digunakan untuk memprediksikan seberapa jauh perubahan nilai variabel terikat terhadap variabel bebas. Berikut adalah hasil analisis dari SPSS :

#### Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.8

Variabel Bebas	Variabel Terikat	B	Beta	t	Sig	Keterangan
Kualitas Kehidupan Kerja	Kinerja Karyawan	.565	.471	2.645	.013	Signifikan
Pengembangan Karir	Kinerja Karyawan	-.013	-.014	-.075	.941	Tidak Signifikan
Penghargaan	Kinerja Karyawan	.450	.456	2.667	.012	Signifikan
R = .877 R Square = .763 F = 34.369 Sig = .000						

(Sumber : Lampiran 4 uji regresi dan asumsi klasik)

Berdasarkan tabel 4.8 diatas maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 2.753 + 0.565X_1 + 0.013X_2 + 0.450X_3 + e$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1.  $a =$  nilai 2.753 mengandung arti bahwa nilai konstanta variabel X (Kualitas Kehidupan Kerja, Pengembangan Karir, dan Penghargaan) adalah 2.753
2.  $b_1 =$  nilai 0.565 menunjukkan bahwa setiap penambahan variasi faktor Kualitas Kehidupan Kerja sebesar 1% maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.565 dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap.
3.  $b_2 =$  nilai -0.013 menunjukkan bahwa terjadi penurunan sebesar 1% sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel  $X_2$  terhadap variabel Y adalah tidak berpengaruh positif
4.  $b_3 =$  0.450 menunjukkan bahwa setiap penambahan variasi faktor Penghargaan sebesar 1% maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.450 dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap.

#### 5. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel X secara sendiri-sendiri terhadap variabel Y. Pengujian melalui uji t adalah dengan membandingkan antara  $t_{hitung}$  dan  $t$  tabel pada taraf nyata  $\alpha = 0.05$ . Uji t dikatakan berpengaruh signifikan apabila hasil perhitungan  $t_{hitung}$  lebih

besar dari  $t_{tabel}$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) atau nilai signifikansi lebih kecil dari 5% ( $sig < 0.05$ ).

Berdasarkan tabel 4.8 yang diperoleh dari pengolahan data menggunakan program SPSS maka hasilnya dapat dijelaskan sebagai berikut :

### **1. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan**

Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1) menunjukkan nilai sig. 0.013 lebih besar dari 0.05 ( $0.013 > 0.05$ ) serta nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.645 yang artinya lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $2.645 > 2.036$ ) berarti variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan.

### **2. Pengaruh Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kinerja Karyawan**

Variabel Pengembangan Karir (X2) menunjukkan nilai sig. 0.941 lebih besar dari 0.05 ( $0.941 > 0.05$ ), serta nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0.075 yang artinya lebih kecil dari nilai  $t_{tabel}$  ( $0.075 < 2.036$ ) berarti variabel Pengembangan Karir (X2) secara parsial tidak berpengaruh dan negatif terhadap Kinerja karyawan.

### **3. Pengaruh Penghargaan (X3) Terhadap Kinerja Karyawan**

Variabel Penghargaan (X3) menunjukkan nilai sig. 0.012 lebih besar dari 0.05 ( $0.012 > 0.05$ ) serta nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.667 yang artinya lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $2.667 > 2.036$ ) berarti variabel Penghargaan

(X3) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan.

## 6. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Imam Ghozali (2011:101) jika nilai sig <0.05 maka artinya variabel X secara simultan berpengaruh terhadap variabel Y. Uji F ialah uji secara simultan untuk mengetahui apakah variabel X (kualitas kehidupan kerja, pengembangan karir dan penghargaan) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan. Uji F dilakukan dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$ .

Berdasarkan tabel 4.8 diatas uji F yang diperoleh dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS maka diperoleh sig. sebesar 0.000 dengan  $F_{hitung}$  34.369 dan  $F_{tabel}$  2.89 ( $34.369 > 2.89$ ). hal ini menunjukkan model yang dibangun menggambarkan fakta di Pt. Suraco jaya abadi sentral Yamaha makassar.

## 7. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya variabel-variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya.

Hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.741 Hal ini berarti penelitian ini memiliki

tingkat kecermatan sebesar 74.1% sisanya 25.9% merupakan keterbatasan instrument dalam mengungkap fakta serta error penelitian.

## **b. Interpretasi Hasil Penelitian**

### **1. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan pada bagian terdahulu diperoleh hasil bahwa secara statistik, Kualitas Kehidupan Kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Suraco Jaya Abadi Motor Sentral Yamaha Makassar. Hal ini disebabkan karena nilai sig. variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1) sebesar 0.013 yaitu lebih besar dari 0.05 ( $0.013 > 0.05$ ) serta nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2.645 > 2.0369$ ). Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan Yusuf wildan Setiadi dan sri wartini (2016) dengan judul pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap kinerja karyawan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan kinerja karyawan.

Hal ini senada dengan pendapat yang dijelaskan Varnous (2013:50) Keyakinan tentang QWL (*Quality of Work life*) atau yang biasa disebut dengan kualitas kehidupan kerja adalah salah satu metode terbaik untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang berkompeten serta untuk mendapatkan kinerja yang lebih baik dalam suatu organisasi.

## **2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan pada bagian terdahulu diperoleh hasil bahwa secara statistik, Pengembangan Karir (X2) berpengaruh secara simultan namun tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Suraco Jaya Abadi Motor Sentral Yamaha Makassar. Hal ini disebabkan karena nilai sig. variabel Pengembangan Karir (X2) sebesar 0.941 yaitu lebih besar dari 0.05 ( $0.941 > 0.05$ ) serta nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  sebesar  $0.075 < 2.0369$ . Hasil penelitian ini tidak sama dengan penelitian yang dilakukan Ni Luh Putu Ariesta Angga Dewi (2016) dengan judul Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui mediasi motivasi kerja pada karya mas ART gallery bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir dengan kinerja karyawan.

## **3. Pengaruh Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan pada bagian terdahulu diperoleh hasil bahwa secara statistik, Penghargaan (X3) berpengaruh secara simultan serta berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Suraco Jaya Abadi Motor Sentral Yamaha Makassar.. Hal ini disebabkan karena nilai sig. variabel Penghargaan (X3) sebesar 0.012 yaitu lebih besar dari 0.05 ( $0.012 > 0.05$ ) serta nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  ( $2.667 < 2.0369$ ). Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan Agung Dwi Nugroho (2015) dengan judul

pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan di Pt. Business training and empowering bahwa terdapat pengaruh signifikan antara reward dan punishment dengan kinerja karyawan.

Hal ini senada dengan pendapat yang dijelaskan oleh Irmayanti (2013:3) *Reward* disebut juga imbalan intrinsik yaitu imbalan yang merupakan bagian dari pekerjaan itu sendiri, imbalan tersebut mencakup rasa penyelesaian, prestasi, otonomi dan pertumbuhan.

#### **E. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini tidak memenuhi salah satu uji asumsi klasik maka hasil penelitian ini tidak direkomendasikan sebagai bahan dalam memprediksi kinerja karyawan pada PT. Suraco jaya abadi sentral Yamaha makassar.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai Kualitas Kehidupan Kerja, Pengembangan Karir, dan Penghargaan terhadap kinerja karyawan di PT. Suraco Jaya Abadi Motor Sentral Yamaha Makassar, maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1) dan Variabel Penghargaan (X3) dalam penelitian ini berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Suraco Jaya Abadi Motor Sentral Yamaha Makassar. Sedangkan Variabel Pengembangan Karir (X2) tidak berpengaruh dan negative terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Suraco Jaya Abadi Motor Sentral Yamaha Makassar adalah variabel penghargaan.

#### **B. Saran**

Adapun saran yang dapat diberikan penelitian dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Melihat hasil penelitian ini, pengembangan karir tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Maka PT. Suraco Jaya Abadi Motor Sentral Yamaha Makasar perlu melakukan pengembangan karir guna

memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para karyawan, agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

2. Disarankan agar para peneliti yang mengkaji pokok permasalahan yang sama untuk menggunakan indikator – indikator yang lain agar wawasan tentang kualitas kehidupan kerja, pengembangan karir, dan penghargaan semakin bertambah.



## DAFTAR PUSTAKA

Bintoro, M.T dan Daryanto.2018. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*.jilid 1. Gavamedia: Jakarta Barat

Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta: Yogyakarta

Ghozali, imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi ke tujuh. Universitas diponegoro: semarang

Handoko, Hani. 2013. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE: Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu SP. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta

Irmayanti,Ade.2013. *Penghargaan (Reward) dan Hukuman (Punishment) dalam Organisasi*. Erlangga: Jakarta.

Mangkunegara. A.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung

Priansa, D.J.2014. *Perencanaan & Pengembangan SDM* .Alfabeta: Bandung

Rivai, Veithzal. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Rajagrafindo persada: Bandung.

Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama: Bandung

Sofyandi, Herman. 2013. *Manajemen sumber daya manusia*. Graha ilmu: yogyakarta

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta: Bandung

Suharmisi, Arikunto. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta: Jakarta

Ulfatin, N dan Triwiyanto, T. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia bidang Pendidikan*. RajaGrafindo: Jakarta

Widodo, Sri. 2015. *Sistem Informasi Manajemen*. Manggu Media: Bandung

Dewi, N.L.P.A.A. 2016. Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui mediasi motivasi kerja pada karya mas ART gallery: *Jurnal manajemen* (Online), Vol. 5, No. 9, (<https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/21685>, diakses 14 mei 2019).

Isyanto, Puji. 2013. Pengaruh Perkembangan Karir Terhadap Motivasi Karyawan: *Jurnal Manajemen*, (Online), Vol. 10, No. 3, ([https://www.researchgate.net/publication/327383576\\_Pengaruh\\_Pengembangan\\_Karir\\_Dan\\_Motivasi\\_Kerja\\_Terhadap\\_Kepuasan\\_Kerja\\_Karyawan](https://www.researchgate.net/publication/327383576_Pengaruh_Pengembangan_Karir_Dan_Motivasi_Kerja_Terhadap_Kepuasan_Kerja_Karyawan), diakses 14 April 2019).

Nugroho, A.D. 2015. Pengaruh Reward dan Punishment terhadap kinerja karyawan Pt. Business training and empowering management Surabaya: *Jurnal Maksipreneur*, (Online), Vol. 4, No. 2, ([https://www.researchgate.net/publication/323002008\\_Pengaruh\\_Reward\\_dan\\_Punishment\\_terhadap\\_Kinerja\\_Karyawan\\_PT\\_Business\\_Training\\_and\\_Empowering\\_Management\\_Surabaya/download](https://www.researchgate.net/publication/323002008_Pengaruh_Reward_dan_Punishment_terhadap_Kinerja_Karyawan_PT_Business_Training_and_Empowering_Management_Surabaya/download), diakses 14 mei 2019).

Koencoro, Galih Dwi. 2013. Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan: *Jurnal administrasi bisnis*, Vol 5, No. 2, (<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/236>, diakses 14 mei 2019).

Setiadi, Y.W dan Wartini, S. 2016. Pengaruh Kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening: *Jurnal manajemen*, (Online), Vol. 5, No 4, (<https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/mai/issue/view/1025>, diakses 14 mei 2019).

Parvar. 2013. Effect of Quality of Work Life on Organizational Commitment by SEM: *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* (Online) Vol 3, No 10, ([http://hrmars.com/hrmars\\_papers/Effect\\_of\\_Quality\\_of\\_Work\\_Life\\_on\\_Organizational\\_Commitment\\_by\\_SEM.pdf](http://hrmars.com/hrmars_papers/Effect_of_Quality_of_Work_Life_on_Organizational_Commitment_by_SEM.pdf), diakses 10 April 2019)

- Prasetyawati, M. 2016. Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Kepuasan Karyawan di PT. Gemala Kempa Daya: *Jurnal teknologi*, (Online) Vol 8, No, 1, (<https://jurnal.umj.ac.id/index.php/jurtek/article/view/560>, diakses 20 April 2019).
- Penny, W.Y.K & Joanne, C.S.H. (2013). Casino employees' perceptions of their quality of work life: *International Journal of Hospitality Management*, Vol 34, No.10, (<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0278431912001533>, diakses 10 April 2019)
- Regina, G. K. 2013. Pengembangan Karir dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Department Store Manado Town Square: *Jurnal EMBA*, (Online) Vol 1, No 4, (<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/2827>, diakses 10 April 2019)
- Varnous, Shahrnaz. 2013. Study of Relationship of QUALITY of Work Life (QWL) and Organizational Commitment. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business* (Online) Vol 4, No 9 (<https://journal-archievs27.webs.com/449-456.pdf>, diakses 10 April 2019)
- Wahyuningsih, Nining. 2016. Pengaruh quality of work life terhadap kepuasan kerja dosen: *Jurnal manajemen*. Vol 1, No 1, (<http://syekhnurjati.ac.id/jurnal/index.php/holistik/article/view/677>, diakses 20 April 2019)



L

A



M

P

I

R

A

N

## KUESIONER PENELITIAN

- **Pendahuluan**

Sebelumnya saya sampaikan terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Daftar pernyataan ini dibuat dengan maksud mengumpulkan data dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul : **Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Pengembangan Karir, dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Suracojaya Abadi Motor Sentral Yamaha Makassar.**

- **Identitas Responden**

- Nama : .....
- Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan
- Usia : .....
- Jabatan : .....

- **Pernyataan**

Centanglah (√) salah satu pilihan yang dianggap paling tepat, dengan bobot penilaian sebagai berikut:

• <b>Kualitas Kehidupan Kerja (X1)</b>						
1. Sangat Tidak Setuju 2. Tidak Setuju 3. Kurang Setuju 4. Setuju 5. Sangat Setuju						
No.	Pernyataan	SKOR				
		STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Saya merasa puas dengan jam kerja yang telah berlaku diperusahaan					

2.	Saya puas terhadap kesempatan untuk berkembang menjadi lebih professional yang diberikan perusahaan					
3.	Saya puas dengan otonomi ( kesempatan untuk mengambil keputusan) saat melakukan pekerjaan					
4.	Saya merasa nyaman jika bekerja secara team.					

<ul style="list-style-type: none"> <li>• , Pengembangan Karir (X2)</li> </ul> <p>1. Sangat Tidak Setuju 2. Tidak Setuju 3. Kurang Setuju 4. Setuju 5. Sangat Setuju</p>						
No.	Pernyataan	SKOR				
		STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	prestasi kerja menjadi pertimbangan dalam pengembangan karir karyawan					
2.	kesempatan untuk mengembangkan karir terbuka bagi semua karyawan					
3.	Atasan saya membantu dalam pengembangan karir saya					
4.	kesetiaan terhadap organisasi juga menjadi tolak ukur dalam pengembangan karir karyawan					
5.	Organisasi mendorong saya sebagai karyawan untuk belajar dan berkreaitivitas					

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penghargaan (X3)</li> </ul> <p>1. Sangat Tidak Setuju 2. Tidak Setuju 3. Kurang Setuju 4. Setuju 5. Sangat Setuju</p>	
	SKOR

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban pekerjaan saya					
2.	Tunjangan yang disediakan sesuai dengan kebutuhan saya					
3.	Saya mendapatkan bonus dari perusahaan jika menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
4.	Dukungan dan pujian dari atasan serta rekan kerja membuat saya senang dan merasa dihargai					
5.	Perusahaan memberikan <i>reward</i> (Penghargaan) kepada saya jika saya disiplin dalam bekerja					

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kinerja (Y)</li> </ul> 1. Sangat Tidak Setuju 2. Tidak Setuju 3. Kurang Setuju 4. Setuju 5. Sangat Setuju						
No.	Pernyataan	SKOR				
		STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Bekerja sesuai dengan prosedur dan jadwal yang telah ditetapkan perusahaan					
2.	Berperilaku positif dalam bekerja, berhubungan secara efektif dengan rekan kerja dan pihak lain					
3.	menyelesaikan tugas sesuai dengan keterampilan saya					
4.	Menyelesaikan tugas dalam batas waktu yang diberikan dan menyesuaikan perubahan yang terjadi dengan jadwal yang telah disusun.					

5.	Mengidentifikasi masalah kemudian mencari solusi masalah tersebut berdasarkan informasi yang akurat dan relevan					
----	---	--	--	--	--	--



## LAMPIRAN 1 KUESIONER

No	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Jabatan	Kualitas Kehidupan Kerja (X1)			
					X1	X2	X3	X4
1	Muh. Adil	L	30	Sales Marketing	3	4	4	4
2	Muh. Sarhru G	L	20	Sales Force	5	5	4	5
3	Andika	L	20	Sales Force	5	5	5	5
4	Firdayanti	P	18	Sales Marketing	4	5	4	5
5	Risal	L	21	Sales Marketing	5	5	5	5
6	Husni Mubarad	L	33	Sales Marketing	4	5	5	5
7	Muh. Akbar	L	20	Sales Marketing	5	4	3	5
8	Cici Bahriani	P	27	Admin Counter	4	4	4	5
9	Astrid Swastika A	P	23	Service Counter	4	5	4	5
10	Agus	L	29	CAS	4	4	4	4
11	A.Edy Marsuki	L	30	CAS	4	4	4	4
12	Indah Febrianty	P	20	Sales Counter	4	5	4	4
13	Hasria	P	29	Sales Counter	4	5	4	4
14	Susandi	P	29	Service Advisor	5	5	5	5
15	Siswanto Sawal	L	30	Service Advisor	5	5	5	5
16	Riswan	L	22	Mekanik	4	4	4	4
17	Sandi Said	L	23	Mekanik	4	4	4	4
18	Akbar	L	25	Mekanik	4	4	4	4
19	Mat Parul Amar	L	25	Mekanik	5	5	5	5
20	Lukmanul Hakim	L	25	Mekanik	5	5	5	5
21	Vian Rivaldi	L	25	Mekanik	5	5	5	5
22	Muh. Jufri	L	20	Mekanik	4	4	4	4
23	Trisman Hakim	L	17	Mekanik	4	4	4	4
24	Muh. Lukman S	L	20	Mekanik	4	4	4	4
25	Adhie	L	29	PDI Man	4	5	4	4
26	Saktiar	L	35	PDI Man	4	4	4	4
27	Adi	L	34	PDI Man	5	5	4	5
28	Fadel	L	25	CMO	4	4	4	4
29	A. Erfiawan	L	29	CMO	5	4	4	4
30	Zuikarnam	L	22	CMO	4	5	5	5
31	Fatimah A	p	26	Sales Counter	4	4	4	4
32	Mirna	P	28	Sales Counter	1	4	4	4
33	Rahmi	P	23	Admin STNK dan Plat	4	4	4	5
34	Fachmi ichramsyah	L	30	CAS	4	4	4	4
35	Ansar	L	29	Marketing Genset	4	4	4	4
36	Fajar Rahmat	L	23	Mekanik	5	5	5	5



## LAMPIRAN 2 UJI VALIDITAS DAN UJI REALIBITAS

### 1. Uji Validitas

Variabel X1

		Correlations				
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	TOTALX1
X1.1	Pearson Correlation	1	.462**	.376*	.536**	.796**
	Sig. (2-tailed)		.005	.024	.001	.000
	N	36	36	36	36	36
X1.2	Pearson Correlation	.462**	1	.649**	.666**	.832**
	Sig. (2-tailed)	.005		.000	.000	.000
	N	36	36	36	36	36
X1.3	Pearson Correlation	.376*	.649**	1	.536**	.759**
	Sig. (2-tailed)	.024	.000		.001	.000
	N	36	36	36	36	36
X1.4	Pearson Correlation	.536**	.666**	.536**	1	.832**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.001		.000
	N	36	36	36	36	36
TOTALX1	Pearson Correlation	.796**	.832**	.759**	.832**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	36	36	36	36	36

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Variabel X2

		Correlations					
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTALX2
X2.1	Pearson Correlation	1	.883**	.539**	.530**	.503**	.804**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.001	.002	.000
	N	36	36	36	36	36	36
X2.2	Pearson Correlation	.883**	1	.643**	.437**	.503**	.804**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.008	.002	.000
	N	36	36	36	36	36	36
X2.3	Pearson Correlation	.539**	.643**	1	.530**	.724**	.829**

	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.001	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36
X2.4	Pearson Correlation	.530**	.437**	.530**	1	.807**	.822**
	Sig. (2-tailed)	.001	.008	.001		.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36
X2.5	Pearson Correlation	.503**	.503**	.724**	.807**	1	.880**
	Sig. (2-tailed)	.002	.002	.000	.000		.000
	N	36	36	36	36	36	36
TOTALX2	Pearson Correlation	.804**	.804**	.829**	.822**	.880**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	36	36	36	36	36	36

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### Variabel X3

		Correlations					
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	TOTALX3
X3.1	Pearson Correlation	1	.767**	.570**	.503**	.487**	.821**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.002	.003	.000
	N	36	36	36	36	36	36
X3.2	Pearson Correlation	.767**	1	.615**	.467**	.545**	.838**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.004	.001	.000
	N	36	36	36	36	36	36
X3.3	Pearson Correlation	.570**	.615**	1	.597**	.593**	.833**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36
X3.4	Pearson Correlation	.503**	.467**	.597**	1	.606**	.773**
	Sig. (2-tailed)	.002	.004	.000		.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36
X3.5	Pearson Correlation	.487**	.545**	.593**	.606**	1	.796**
	Sig. (2-tailed)	.003	.001	.000	.000		.000
	N	36	36	36	36	36	36
TOTALX3	Pearson Correlation	.821**	.838**	.833**	.773**	.796**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	36	36	36	36	36	36

Variabel Y

**Correlations**

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	TOTALY
Y1	Pearson Correlation	1	.832**	.641**	.748**	.502**	.887**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.002	.000
	N	36	36	36	36	36	36
Y2	Pearson Correlation	.832**	1	.495**	.813**	.653**	.906**
	Sig. (2-tailed)	.000		.002	.000	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36
Y3	Pearson Correlation	.641**	.495**	1	.400*	.414*	.708**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002		.016	.012	.000
	N	36	36	36	36	36	36
Y4	Pearson Correlation	.748**	.813**	.400*	1	.700**	.878**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.016		.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36
Y5	Pearson Correlation	.502**	.653**	.414*	.700**	1	.792**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.012	.000		.000
	N	36	36	36	36	36	36
TOTALY	Pearson Correlation	.887**	.906**	.708**	.878**	.792**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	36	36	36	36	36	36

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## 2. Uji Realibitas

Reliabel jika nilai Cronbach Alpha lebih besar atau sama dengan 0.6

Variabel X1

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.798	.823	4

Variabel X2

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.882	.887	5

Variabel X3

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.871	.871	5

Variabel Y

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.888	.891	5



### LAMPIRAN 3 DISTRIBUSI FREKUENSI

Variabel X1

#### X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.8	2.8	2.8
	3.00	1	2.8	2.8	5.6
	4.00	22	61.1	61.1	66.7
	5.00	12	33.3	33.3	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

#### X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	19	52.8	52.8	52.8
	5.00	17	47.2	47.2	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

#### X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	2.8	2.8	2.8
	4.00	25	69.4	69.4	72.2
	5.00	10	27.8	27.8	100.0
Total		36	100.0	100.0	

#### X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	19	52.8	52.8	52.8
	5.00	17	47.2	47.2	100.0
	Total	36	100.0		100.0

Variabel X2

**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	22	61.1	61.1	61.1
	5.00	14	38.9	38.9	100.0
Total		36	100.0	100.0	

**X2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	22	61.1	61.1	61.1
	5.00	14	38.9	38.9	100.0
Total		36	100.0	100.0	

**X2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	2.8	2.8	2.8
	4.00	19	52.8	52.8	55.6
	5.00	16	44.4	44.4	100.0
Total		36	100.0	100.0	

**X2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	8.3	8.3	8.3
	4.00	19	52.8	52.8	61.1
	5.00	14	38.9	38.9	100.0
Total		36	100.0	100.0	

**X2.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	11.1	11.1	11.1
	4.00	15	41.7	41.7	52.8
	5.00	17	47.2	47.2	100.0
Total		36	100.0	100.0	

## Variabel X3

**X3.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	8.3	8.3	8.3
	4.00	24	66.7	66.7	75.0
	5.00	9	25.0	25.0	100.0
Total		36	100.0	100.0	

**X3.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	8.3	8.3	8.3
	4.00	25	69.4	69.4	77.8
	5.00	8	22.2	22.2	100.0
Total		36	100.0	100.0	

**X3.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	5.6	5.6	5.6
	4.00	22	61.1	61.1	66.7
	5.00	12	33.3	33.3	100.0
Total		36	100.0	100.0	

**X3.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	18	50.0	50.0	50.0
	5.00	18	50.0	50.0	100.0
Total		36	100.0	100.0	

**X3.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	2.8	2.8	2.8
	4.00	18	50.0	50.0	52.8
	5.00	17	47.2	47.2	100.0
Total		36	100.0	100.0	

Variabel Y

**Y1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	21	58.3	58.3	58.3
	5.00	15	41.7	41.7	100.0
Total		36	100.0	100.0	

**Y2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	20	55.6	55.6	55.6
	5.00	16	44.4	44.4	100.0
Total		36	100.0	100.0	

**Y3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	2.8	2.8	2.8
	4.00	22	61.1	61.1	63.9
	5.00	13	36.1	36.1	100.0
Total		36	100.0	100.0	

**Y4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	2.8	2.8	2.8
	4.00	22	61.1	61.1	63.9
	5.00	13	36.1	36.1	100.0
Total		36	100.0	100.0	

**Y5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	2.8	2.8	2.8
	4.00	17	47.2	47.2	50.0
	5.00	18	50.0	50.0	100.0
Total		36	100.0	100.0	

## LAMPIRAN 4 HASIL ANALISIS REGRESI DAN UJI ASUMSI KLASIK

### 1. Regresi Linear Berganda

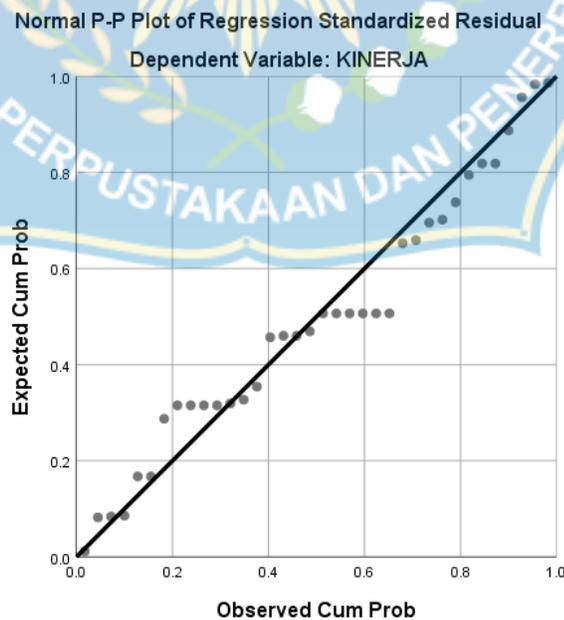
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.753	1.911		1.440	.159		
	KUALITAS KEHIDUPAN KRJ	.565	.214	.471	2.645	.013	.233	4.287
	PENGEMBANGAN KARIR	-.013	.172	-.014	-.075	.941	.215	4.655
	PENGHARGAAN	.450	.169	.456	2.667	.012	.253	3.957

a. Dependent Variable: KINERJA

### 2. Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas



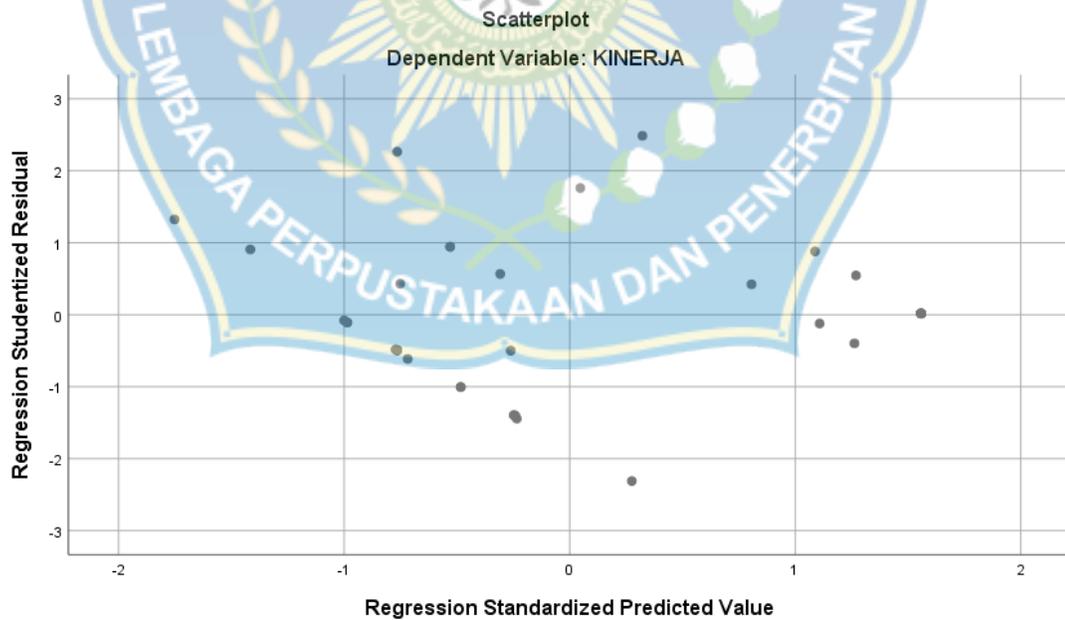
## 2. Uji Multikolinearitas

### 3. Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.753	1.911		1.440	.159		
	KUALITAS KEHIDUPAN KRJ	.565	.214	.471	2.645	.013	.233	4.287
	PENGEMBANGAN KARIR	-.013	.172	-.014	-.075	.941	.215	4.655
	PENGHARGAAN	.450	.169	.456	2.667	.012	.253	3.957

a. Dependent Variable: KINERJA

## 3. Uji Heteroskedastisitas



## BIODATA



Iskawati panggilan iska lahir di Maccope pada tanggal 07 November 1997 dari pasangan suami istri Bapak Supu dan Ibu Hj.Kasmawati. Peneliti adalah anak kedua dari 2 bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di BTN. Minasa upa Blok A1/24 Kel.karunrung Kec.Rappocini Makassar.

Pendidikan yang telah ditempuh yaitu SD Negeri Inpres 12/79 Tassipi lulus tahun 2009, SMP Negeri 3 Ajangale lulus tahun 2012, SMA Negeri 1 Watampone lulus tahun 2015, dan mulai tahun 2015 mengikuti Program Studi S1 Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar sampai sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa Program S1 Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.

